

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 lutego 2021r.

Sąd Rejonowy w Ciechanowie IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Justyna Marciniak

Ławnicy: Stanisław Chmieleński, Maria Magdalena Wróblewska

Protokolant: sekretarka Olga Witkowska

po rozpoznaniu w dniu 08 lutego 2021r. w Ciechanowie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. J. (1)

przeciwko Zespołowi (...) w K.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie stosunku pracy

I. Zasądza od pozwanego Zespołu (...)

M. w K. na rzecz powoda M. J. (1) kwotę 14.984,73 zł (czternaście tysięcy dziewięćset osiemdziesiąt cztery złote 73/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie stosunku pracy z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 21 września 2020r. do dnia zapłaty;

II. Umarza postępowania w zakresie roszczenia o uznanie wypowiedzenia

stosunku pracy za bezskuteczne oraz o przywrócenie do pracy;

III. Oddala powództwo w pozostałej części;

IV. Wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do

kwoty 4.994,91 zł (cztery tysiące dziewięćset dziewięćdziesiąt cztery złote 91/100);

V. Zasądza od pozwanego Zespołu (...)

M. w K. na rzecz powoda M. J. (1) kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

VI. Nakazuje pobrać od pozwanego Zespołu (...) im.

A. M. (1) w K. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ciechanowie kwotę 749 zł (siedemset czterdzieści dziewięć złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy prawa.

sędzia Justyna Marciniak

S. M. Magdalena Wróblewska

UZASADNIENIE

Powód M. J. (1), w dniu 10 czerwca 2020r., wystąpił z pozwem przeciwko Szkole Podstawowej w S. z/s w (...), w którym wniósł o uznanie za bezskuteczne rozwiązania z nim stosunku pracy za wypowiedzeniem w dniu 26 maja 2020r., zaś w przypadku, gdy upłynie okres wypowiedzenia o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, ewentualnie o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego odszkodowania w wysokości 16.129,83 złotych. Ponadto, powód wniósł o nałożenie na pozwanego, na podstawie art. 477² § 2 k.p.c., obowiązku jego dalszego zatrudniania do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wyjaśnił, że jest zatrudniony w pozwanej szkole na podstawie mianowania. Uchwałą Związku (...) w Ż. nr (...) z dn. 26 sierpnia 2019r. został objęty ochroną związkową zatrudnienia, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Pismem z dn. 30 sierpnia 2019r. Związek (...) w Ż. poinformował pozwaną szkołę o fakcie objęcia go związkową ochroną. Z kolei pismem z dn. 01 kwietnia 2020r. Dyrektor Szkoły Podstawowej w S. z/s w (...) zwrócił się do Związku (...) w Ż. o zajęcie stanowiska w kwestii rozwiązania z nim stosunku pracy. Związek (...) w Ż., uchwałą nr 5/2020 z dn. 08 kwietnia 2020r. nie wyraził zgody na rozwiązanie z nim stosunku pracy. Jednocześnie związek poinformował o tym pozwaną szkołę. Pomimo braku zgody związku zawodowego na rozwiązanie stosunku pracy, w dniu 26 maja 2020r. pozwana szkoła wręczyła mu pismo zawierające rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem. Powód zarzucił, że rozwiązanie z nim stosunku pracy za wypowiedzeniem zostało dokonane z naruszeniem art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, ponieważ powód był objęty związkową ochroną zatrudnienia i zarząd zakładowej organizacji związkowej nie wyraził zgody na rozwiązanie z nim stosunku pracy (k. 3-5 akt).

W piśmie procesowym z dn. 9 września 2020r. powód zmodyfikował powództwo w ten sposób, że wniósł o zasądzenie od pozwanego odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie stosunku pracy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia powództwa. Jednocześnie, powód cofnął pozew o uznanie rozwiązania stosunku pracy za bezzasadne i przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy (k. 56 akt)

Ponadto, na rozprawie w dniu 08 lutego 2021r. powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wniósł o zasądzenie od pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (k. 128 akt)

Pozwana Szkoła Podstawowa w S. z siedzibą w (...) reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, w odpowiedzi na pozew, wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pełnomocnik pozwanego wskazał, że powód jest nauczycielem dyplomowanym, posiadającym 15-letni staż pracy. Ukończył wyższe studia na Wydziale Pedagogicznym w zakresie wychowania fizycznego oraz studia podyplomowe uprawniające go do nauczania geografii i przyrody oraz pedagogiki opiekuńczo-wychowawczej. W roku szkolnym 2019/2020 powód miał przydzielone prowadzenie zajęć z w-f (8h) w klasach IV-VI, geografii (2h) w klasach V i VI, przyrody (2h) w klasie IV oraz 1 godzinę wychowawczą. Razem 13 godzin. Z kolei 5 godzin, stanowiące dopełnienie etatu, pracował w Szkole Podstawowej w C.. Wszystkie te godziny dydaktyczne, w związku z połączeniem w klas, w roku szkolnym 2020/2021 zostały zlikwidowane i nie planowano ich w arkuszu organizacyjnym Szkoły Filialnej w S. z/s w (...). Szkoła Filialna w S. z/s w (...) obejmuje bowiem swoją strukturą klasy I-III i oddział przedszkolny. Powód zaś nie ma uprawnień do prowadzenia zajęć z tego zakresu. Dalej pełnomocnik pozwanego wskazał, że większość nauczycieli klas IV-VI było zatrudnionych na umowy o pracę na czas określony i ulegną one rozwiązaniu z upływem czasu, na jaki zostały zawarte, tj. 31 sierpnia 2020r. oraz, że żaden z nauczycieli Szkoły Podstawowej w S. z siedzibą w (...), prócz nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej, nie będzie kontynuował zatrudnienia w Zespole (...) w K.. Pełnomocnik pozwanego zarzucił, iż powód zupełnie

pominał te okoliczności w pozwie. Nie zgodził się z wnioskiem, że nie ma żadnej możliwości rozwiązania stosunku pracy z objętą szczególną ochroną związkową przy istnieniu uzasadnionych przyczyn, jaką w tym przypadku jest częściowa likwidacja pracodawcy. Ponadto, pełnomocnik pozwanego podniósł, iż aby zapewnić powodowi pracę, Dyrektor Zespołu (...) w K., w którego skład wchodzi Szkoła Podstawowa, zmuszony byłby zwolnić dotychczas zatrudnionych nauczycieli, którzy mają takie same albo wyższe kwalifikacje, doświadczenie zawodowe. Są bardziej przydatni pracodawcy. Według pełnomocnika pozwanego, owszem, związek zawodowy ma prawo chronić pracownika przed zwolnieniem. Jednakże, nie może on stosując taką ochronę, nadużywać wolności związkowej. Tymczasem, w niniejszej sprawie doszło do nadużycia prawa, o którym mowa w art. 8 k.p. Zachowanie związku, tj. odmowa wyrażenia zgody, nie służyło zabezpieczeniu pracownika przed niesprawiedliwymi działaniami pracodawcy, lecz w istocie miało wyłącznie cel „instrumentalny”, jakim była nieuzasadniona ochrona trwałości stosunku pracy. Szkoła została częściowo zlikwidowana. Nie ma godzin, które można byłoby powodowi przydzielić (k. 31-36 akt)

Z dniem 01 września 2020r. Szkoła Podstawowa w S. z siedzibą w (...) weszła w skład Zespołu (...) w K.. Zatem pozwanym w sprawie stał się Zespół (...) w K..

Na rozprawie w dniu 08 lutego 2021r. pozwany reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wniósł o zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (k. 128 akt).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. J. (1) był zatrudniony w Szkole Podstawowej w S. od dnia 01 września 2006r., początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 01 września 2006r. do 31 sierpnia 2007r., a od dnia 01 września 2007r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako nauczyciel wychowania fizycznego w wymiarze 9/18 etatu. W dniu 20 sierpnia 2012r. powód uzyskał stopień nauczyciela mianowanego, zaś jego stosunek pracy z mocy prawa przekształcił się w stosunek pracy na podstawie mianowania. Na mocy aktu nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela (...) Kuratora Oświaty z dnia 26 sierpnia 2016r., powód uzyskał stopień nauczyciela dyplomowanego. Ponadto, powód ukończył studia podyplomowe uprawniające go do nauczania geografii i przyrody oraz pedagogiki opiekuńczo-wychowawczej.

(Dowód: akta osobowe powoda cz. B -umowa o pracę z dn. 01.09.2006 r. k. 1, umowa o pracę z dn.01.09.2007 r. k. 7v, akt nadania stopnia nauczyciela mianowanego k. 123, akt nadania stopnia nauczyciela dyplomowanego k. 90, świadectwo ukończenia studiów podyplomowych k. 16, k. 23, kserokopia dyplomu k. 75, zeznania powoda k. 64v.-65 akt 00:09:58 do 00:29:39, k. 126)

Powód M. J. (1) jest członkiem Związku (...) w Ż.. Uchwałą nr 19/2019 Zarządu Oddziału (...) w Ż. z dn. 26 sierpnia 2019r., powód został objęty ochroną związkową, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, na okres od 1 września 2019r. do końca kadencji, tj. do 2024r.

(Dowód: uchwała nr 19/2019 z dn. 26.08.2019 r. k. 9, zeznania świadka M. W. k. 95-97 akt 00:03:30 do 00:31:41, zeznania powoda k. 64v.-65 akt 00:09:58 do 00:29:39, k. 126)

Pismem z dn. 30 sierpnia 2019r. Związek (...) w Ż. poinformował Dyrektora Szkoły Podstawowej w S. o fakcie objęcia powoda ochroną prawną z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

(Dowód: pismo (...) Oddział w Ż. z dn. 30.08.2019 r. k. 10)

W roku szkolnym 2019/2020 powód miał przydzielone prowadzenie zajęć 8 godzin z wychowania fizycznego w klasach IV-VI, 2 godzin geografii w klasach V i VI, 2 godzin przyrody w klasie IV oraz 1 godzinę wychowawczą. Razem 13 godzin. Z kolei 5 godzin, stanowiące dopełnienie etatu, pracował w Szkole Podstawowej w C.. Powód był jedynym nauczycielem wychowania fizycznego w tych placówkach. Z kolei w 2015 roku powód nauczał wychowania fizycznego w klasach I-III.

(Dowód: zeznania powoda k. 64v.-65 akt 00:09:58 do 00:29:39, k. 126)

Pismem z dn. 01 kwietnia 2020r. Dyrektor Szkoły Podstawowej w S. poinformował Związek (...) Oddział w Ż., że zamierza wypowiedzieć powodowi stosunek pracy i że przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest art. 20 ust. 1 pkt 2, tj. reorganizacja szkoły. W związku z tym, Dyrektor zwrócił się do Związku (...) Oddziału w Ż. o zajęcie stanowiska w terminie 7 dni. Uchwałą nr 5/2020 z dn. 08 kwietnia 2020r., Związek (...) w Ż. nie wyraził zgody na rozwiązanie z powodem stosunku pracy.

(Dowód: pismo z dn. 01.04.2020 r. do (...) Oddział w Ż. k. 13, uchwała nr 5/2020 z dn. 08.04.2020 r. k. 14)

W dniu 7 maja 2020 roku Rada Gminy w K. podjęła uchwałę nr XVII/99/2020 o przekształceniu z dniem 31 sierpnia 2020r. Szkoły Podstawowej w S. z siedzibą w (...) w szkołę Filialną w S. z siedzibą w (...) o strukturze organizacyjnej I-III z oddziałem przedszkolnym. Zgodnie z powyższą uchwałą, Szkoła Filialna w S. z siedzibą w (...) została włączona w strukturę organizacyjną Szkoły Podstawowej w K. – O.. Ponadto, uczniom klas I-III oraz oddziału przedszkolnego zapewniona została możliwość kontynuowania nauki w Szkole Filialnej w S. z siedzibą w (...) podporządkowanej organizacyjnie Szkole Podstawowej w K.. Z kolei uczniom klas IV-VIII zapewniona została możliwość kontynuowania nauki w K..

(Dowód: uchwała nr XVII/99/2020 Rady Gminy w K. z dn. 07.05.2020 r. k. 43, zeznania świadka W. P. k. 65v. – 66 00:45:56 do 00:56:32)

W dniu 26 maja 2020r., powód otrzymał na piśmie oświadczenie o rozwiązaniu z nim na podstawie ar. 20 ust. 1 pkt 2 Ustawy z dn. 26 stycznia 1982r. – Karta Nauczyciela stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2020r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Oświadczenie w tym przedmiocie zawierało pouczenie o prawie odwołania do Sądu Pracy.

(Dowód: akta osobowe cz. B –oświadczenie z dn. 26.05.2020 r. k. 134, zeznania powoda k. 64v.-65 akt 00:09:58 do 00:29:39, k. 126)

W Zespole (...) w K. zatrudnionych jest 19 nauczycieli. W roku szkolnym 2020/21 została przewidziane 20 godzin wychowania fizycznego. 8 godzin zostało przydzielone M. K., zaś 12 godzin M. J. (2). Zgodnie z aneksem do arkusza organizacyjnego Zespołu (...) w K. na rok szkolny 2020/2021 liczba godzin ponadnormatywnych zwiększyła się z 56 do 84. Liczba godzin uległa zwiększeniu w związku z orzeczeniem o nauczaniu indywidualnym ucznia klasy VI SP, zwiększeniem liczby godzin świetlicy oraz ze zwiększeniem liczby klas VII .

(Dowód: arkusz organizacyjny Zespołu (...) i, A. M. k. 51- 52v., aneks nr (...) do arkusza organizacyjnego pozwanego na rok szkolny 2020/2021 k. 69-82, zeznania świadka M. W. k. 95-97 akt 00:03:30 do 00:31:41, zeznania pozwanej k. 65-66 00:29:39 do 00:56:32, k. 126-128)

Wynagrodzenie powoda M. J. (1) liczone jak ekwiwalent na urlop wypoczynkowy wynosiło 4.994,91 zł brutto.

(Dowód: zaświadczenie z dn. 20.07.2020 r. k. 54)

W niniejszej sprawie stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych i wyszczególnionych wyżej dokumentów, których prawdziwość nie była podważana przez strony, w oparciu o zeznania powoda, zeznania świadków: W. P. (2), M. W. (2) oraz częściowe zeznania pozwanego – w jego imieniu Dyrektor M. S..

Zeznaniom powoda Sąd dał wiarę. Były one logiczne, konkretne i rzeczowe. Ich treść znalazła potwierdzenie w zeznania świadków M. W. (2) i W. P. (2) oraz zgromadzonych w sprawie dokumentach.

Jeśli chodzi o zeznania M. S., słuchanej w charakterze strony pozwanej, to Sąd dał im wiarę w części, tj. w zakresie faktów, które znalazły odzwierciedlenie w ustaleniach Sądu. Sąd nie dał natomiast wiary w części, w której przedstawiała, że nie było możliwości zapewnienia powodowi godzin. W tym zakresie pozostawały one w sprzeczności

z zeznaniami świadka M. W. (2), Przewodniczącej Oddziału (...) w Ż., która zeznała, że w ocenie (...) w kwietniu 2020r. była możliwość zapewnienia powodowi godzin, a tym bardziej od 1 września mógł on w pełnym wymiarze pracować w Szkole Podstawowej w K. bądź w innej filii. W związku z tym, że dyrektorzy szkół są zobowiązani do przysyłania organizacjom związkowym aneksów do arkuszy organizacyjnych, świadek bez wątplenia miała wiedzę, że w szkole są nadgodziny z przedmiotów, do których nauczania powód ma kwalifikację, a więc wychowania fizycznego, przyrody, świetlicy.

Poza tym zeznania świadka M. W. (2), w których wyjaśniła, z jakich powodów związek nie wyraził zgody na rozwiązanie z powodem stosunku pracy, zasługiwały w pełni na uwzględnienie. Sąd nie znalazł przy tym żadnych podstaw aby odmówić im waloru wiarygodności.

Z kolei świadek W. P. (2), który był dyrektorem Szkoły Podstawowej w S., przedstawił fakty związane z jej reorganizacją. Nie budziły one wątpliwości Sądu co do ich prawdziwości.

Zeznania świadka R. B., dyrektor Szkoły Podstawowej w C., nie wniosły nic istotnego przy ustalaniu stanu faktycznego. Dlatego też Sąd je pominął.

Dokumentom zgromadzonym w aktach sprawy Sąd dał wiarę w całości, albowiem ich autentyczność i wiarygodność nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się zasadne.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym zostało uregulowane w Karcie Nauczyciela w sposób całościowy i wyczerpujący. Nie zostały natomiast uregulowane konsekwencje rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z nauczycielem z naruszeniem prawa. Dlatego jedynie na podstawie przepisów kodeksu pracy można skonstruować konsekwencje niezgodnego z prawem działania pracodawcy, które doprowadziło do rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy z mianowania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2003r., I PK 91/02).

Z odesłania z art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. – Karty Nauczyciela wynika zatem dopuszczalność stosowania art. 45 § 1 k.p. w przypadku niezgodnego z prawem działania pracodawcy.

Wypowiedzenie nauczycielowi stosunku pracy zawartego na czas nieokreślony, musi zatem – przede wszystkim - spełniać określone przez prawo wymogi formalne wskazane w art. 30 § 3, 4 i 5 k.p., tj. powinno mieć formę pisemną i wskazać przyczynę wypowiedzenia, a ponadto powinno być uzasadnione. W razie, bowiem niezachowania powyższych wymogów pracownikowi przysługuje roszczenie, którego podstawę prawną stanowi art. 45 § 1 k.p.

Bez wątplenia pracodawca dochował wymogów formalnych przewidzianych przez przepisy kodeksu pracy dla oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, bowiem dokonał tego wypowiedzenia na piśmie, wskazał przyczynę oraz pouczył powoda o przysługującym mu prawie odwołania do Sądu Pracy.

W rozpoznawanej sprawie stosunek pracy z mianowania został rozwiązany na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. - Karta Nauczyciela, zgodnie z którym, 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. Zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia.

Sąd w niniejszej sprawie w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dn. 15 marca 2016r., sygn. akt II PK 26/15, Lex nr 20196111, zgodnie z którym częściowa likwidacja szkoły, zmiany organizacyjne i zmiany planu nauczania uzasadniają rozwiązanie stosunku pracy na podstawie tego przepisu - tylko wówczas, gdy zadania

w zakresie kształcenia i wychowania dzieci na tym poziomie nie podlegają przekazaniu innej placówce oświatowej. Miałoby to miejsce na przykład wtedy, gdy zmniejsza się liczba dzieci zamieszkujących dany rejon szkolny albo gdy nastąpiło zaniechanie kształcenia w określonym kierunku lub na określonym poziomie. Takie zmiany mogłyby być rozumiane jako wypełniające hipotezę normy art. 20 ust. 1 pkt 2. Jeżeli natomiast zadanie polegające na kształceniu i wychowaniu dzieci zamieszkujących na danym terenie przekazywane jest do innej placówki, mamy do czynienia z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę. W tym przypadku przekazanie materialnej bazy kształcenia nie ma przesądzającego znaczenia, nie jest jednakże go pozbawione. Również doktryna dopuszcza stosowanie konstrukcji przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę w odniesieniu do przekazywania zadań publicznych polegających na kształceniu i wychowaniu dzieci i młodzieży (por. np. A. Tomanek: Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, Wrocław 2002). Trzeba bowiem mieć na uwadze, że przepisy regulujące kwestię transferu zakładu pracy mają charakter gwarancyjny, ich celem jest ochrona pracowników przed niekorzystnymi dla nich skutkami różnorodnych przekształceń zakładów pracy. Z tego względu należy przyjąć, że przejście zakładu pracy na innego pracodawcę nie może stanowić uzasadnienia rozwiązania stosunku pracy.

Jak ustalił Sąd w niniejszej sprawie, powód w roku szkolnym 2019/2020 miał przydzielone w Szkole Podstawowej w S. prowadzenie zajęć z wychowania fizycznego, geografii, przyrody w klasach IV-VI. Z kolei 5 godzin, stanowiące dopełnienie etatu, pracował w Szkole Podstawowej w C.. Powód był jedynym nauczycielem wychowania fizycznego w tych placówkach. W dniu 7 maja 2020r. Rada Gminy w K. podjęła uchwałę nr XVII/99/2020 w sprawie przekształcenia Szkoły Podstawowej w S. z siedzibą w (...) w szkołę filialną. Zgodnie z powyższą uchwałą, Szkoła Filialna w S. z siedzibą w (...) została włączona w strukturę organizacyjną Szkoły Podstawowej w K. – O.. Uczniom klas I-III oraz oddziału przedszkolnego zapewniona została możliwość kontynuowania nauki w Szkole Filialnej w S. z siedzibą w (...) podporządkowanej organizacyjnie Szkole Podstawowej w K.. Z kolei uczniom klas IV-VIII zapewniona została możliwość kontynuowania nauki w K..

Skoro Szkoła Podstawowa w K., wchodząca w skład Zespołu (...) w K. przejęła zadania zlikwidowanej części Szkoły Podstawowej w S. z siedzibą w (...), w zakresie, w jakim powód je wykonywał przed tym przejściem, to w ocenie Sądu uznać należało, że włączenie Szkoły Podstawowej w S. z siedzibą w (...) w strukturę organizacyjną Szkoły Podstawowej w K. – O., wchodzącej w skład Zespołu (...) w K. dla zatrudnionych w tej szkole nauczycieli wywoływało konsekwencje z art. 23¹ k.p. Zatem pracodawca decydując się na rozwiązanie stosunku pracy z powodem powinien dokonać oceny pod kątem, czy była możliwość zapewnienia mu godzin nauczania w Zespole (...) w K., zaś w przypadku gdyby takiej możliwości nie było, porównać go z innymi nauczycielami, stosując określone kryteria doboru do zwolnienia. Jednakże w niniejszej sprawie tego nie uczyniono. Przedstawianie zaś przez dyrektora pozwanego Zespołu (...) w K. dopiero w toku postępowania kryteriów doboru powoda do zwolnienia nie spełniało powyższych wymogów.

Ponadto, w ocenie Sądu należało przyznać rację powodowi, że czynność pracodawcy polegająca na rozwiązaniu z nim stosunku pracy bez zgody Związku (...) w Ż. naruszała art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych.

Wskazać należy, że w myśl 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 z 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 - z wyjątkiem przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także jeżeli dopuszczają to przepisy odrębne.

Z tego też względu w każdym przypadku zamiaru wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę pracownikowi określonego w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych pracodawca związany jest stanowiskiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie. Oznacza to, że po pierwsze - decyzja co do dalszego pozostawiania w zatrudnieniu działacza związkowego leży w gestii zarządu organizacji związkowej, po drugie - niewyrażenie zgody, o której stanowi powołany przepis, nie pozwala pracodawcy na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z działaczem związkowym, niezależnie od przyczyny leżącej u podstaw zamiaru pracodawcy, wreszcie po trzecie -

skutkiem działania pracodawcy niezgodnego z art. 32 ust. 1 pkt 1 jest co do zasady uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy, a w konsekwencji - roszczenia o zasądzenie wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

W niniejszej sprawie nie doszło do całkowitej likwidacji szkoły, a więc wypowiedzenie powodowi umowy o pracę na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie wyłączało obowiązku uzyskania zgody organizacji związkowej w stosunku do pracownika podlegającego szczególnej ochronie. Pomimo braku tej zgody, w dniu 26 maja 2020r. pozwana szkoła wręczyła mu pismo zawierające rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem.

W odniesieniu do zarzutu pozwanego „nadużycia ochrony związkowej” wskazać należy, że (...) nie wyrażając zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem kierował się przede wszystkim tym, że w jego ocenie w kwietniu 2020r. była możliwość zapewnienia powodowi godzin nauczania, a nie innymi motywami. W ocenie Sądu w niniejszej sprawie nie doszło więc do nadużycia przez związek zawodowy swych praw.

Mając na względzie powyższe, Sąd uznał, że pracodawca wadliwie rozwiązał stosunek pracy, a tym samym po stronie powoda powstało roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy (art. 45 § 1 k.p.).

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 (art. 47¹ k.p.) Powyższe uzasadnia zatem zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego kwoty odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Podstawę wyliczenia odszkodowania stanowiła kwota 4.994,91 zł, tj. kwota jednomiesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop.

W związku z powyższym Sąd uznając, że rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem nie było zgodne z przepisami prawa pracy, zgodnie z żądaniem powoda, zasądził na jego rzecz od pozwanego odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy w wysokości 14.984,73 zł, odpowiadające 3 - miesięcznemu wynagrodzeniu powoda za pracę.

Zgodnie z art. 203 § 1 k.p.c, pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia - aż do wydania wyroku. Natomiast stosownie do treści art. 203 § 4 k.p.c w zw. z art. 469 kpc Sąd może uznać za niedopuszczalne cofnięcie pozwu, zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia tylko wtedy, gdy okoliczności sprawy wskazują, że wymienione czynności są sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa bądź są one sprzeczne ze słusznym interesem pracownika.

Z okoliczności sprawy nie wynika, by częściowe cofnięcie pozwu w niniejszej sprawie było sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzało do obejścia prawa, jak również nie wymagało zgody strony pozwanej, bowiem nastąpiło ono przed rozpoczęciem rozprawy, wobec czego należało uznać, iż powód skutecznie cofnął pozew o uznanie rozwiązania stosunku pracy za bezzasadne i przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy. W tym też zakresie stosownie do art. 355 k.p.c. należało umorzyć postępowanie, o czym Sąd orzekł jak w pkt II sentencji wyroku.

W związku z tym, że żądane przez powoda odszkodowanie w wysokości 16.129,83 zł przekraczało kwotę 3-miesięcznego wynagrodzenia za pracę, Sąd oddalił powództwo w pozostałym zakresie, o czym orzekł w pkt III sentencji wyroku.

Zasądzoną należność, Sąd na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. zasądził wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od 21 września 2020r., tj. od dnia doręczenia pozwanemu pisma zawierającego modyfikację powództwa (zpo - k. 58 akt), bowiem od tego momentu świadczenie stało się wymagalne. Z powyższych względów Sąd oddalił żądanie zasądzenia odsetek liczonych od dnia wniesienia powództwa jako bezzasadne.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477² § 2 k.p.c, zgodnie z którym Sąd zasądza należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia tego pracownika, tj. w przypadku powódki do kwoty 4.994,91 złotych.

Wobec faktu, że powód M. J. (1) wygrał sprawę, a był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, który złożył wniosek o zwrot kosztów zastępstwa procesowego należy mu się zgodnie z art. 98 k.p.c. w zw. z art. 109 § 2 k.p.c zwrot kosztów procesu do których zalicza się wynagrodzenie jednakże nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach. Sąd zasądził więc na rzecz powoda wynagrodzenie w kwocie 180,00 złotych na podstawie na podstawie § 9 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Stosownie do treści art. 97 Ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 tejże Ustawy, z tymże obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w szczególnie uzasadnionych wypadkach. Kosztami sądowymi których strona nie miała obowiązku uiścić Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Powód wygrał sprawę, wobec czego na podstawie art. 98 k.p.c w zw. z art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał pobrać od pozwanego Zespołu (...) w K. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ciechanowie kwotę 749 złotych tytułem nieuiszczonej przez powoda opłaty sądowej od pozwu, od której był on zwolniony na mocy art. 96 ust. 1 pkt 4 w/w ustawy.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji.

Sędzia Justyna Marciniak