

Sygn. akt IV P 28/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lipca 2015 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Agnieszka Lubińska
Ławnicy:	Daniela Marcinkowska, Mirosława Grochowska
Protokolant:	Magdalena Tutlewska

po rozpoznaniu w dniu 29 czerwca 2015 roku w Grudziądzu

na rozprawie sprawy z powództwa **D. C.**

przeciwko pozwanemu **Przedszkole Gminne (...) w U.**

o przywrócenie do pracy

ORZĘKA:

I. przywraca powódkę D. C. do pracy w pozwanym Przedszkolu Gminnym (...) w U. na poprzednich warunkach pracy i płacy;

II. zasądza od pozwanego Przedszkole Gminne (...) w U. na rzecz powódki D. C. kwotę 4.018,26 zł (cztery tysiące osiemnaście złotych dwadzieścia sześć groszy) brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy;

III. zasądza od pozwanego Przedszkole Gminne (...) w U. na rzecz powódki D. C. kwotę 60,00 zł (sześćdziesiąt złotych zero groszy) tytułem zwrotu kosztów procesu;

IV. nakazuje pobrać od pozwanego Przedszkole Gminne (...) w U. kwotę 2.411,00 zł (dwa tysiące czterysta jedenaście złotych) tytułem zwrotu kosztów sądowych, od uiszczenia których powódka była zwolniona;

V. wyrokowi w punkcie II. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt IV P 28/15

UZASADNIENIE

Powódka D. C., działając przez profesjonalnego pełnomocnika, w dniu 29 stycznia 2015 r. wniosła do tutejszego Sądu pozew przeciwko Przedszkolu Gminnemu (...) w U. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za niezgodne z prawem i bezskuteczne oraz przywrócenie do pracy na dotychczasowym stanowisku przy zachowaniu dotychczasowych warunków pracy i płacy. Powódka domagała się również zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i

zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 września 2009 r. jako nauczyciel mianowany. Obecnie przebywa na urlopie dla poratowania zdrowia. Pismem z dnia 21 stycznia 2015 r., doręczonym powódce 22 stycznia 2015 r. pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Decyzję swoją uzasadnił brakiem możliwości organizacyjnych zatrudnienia w związku z reorganizacją powodującą zmniejszenie liczby godzin i likwidacją etatu zajmowanego przez powódkę.

Powódka podała, że w jej ocenie okoliczności podniesione w wypowiedzeniu umowy o pracę nie polegają na prawdzie. Pozwany nie poinformował nigdy powódki o konieczności wprowadzenia zmian organizacyjnych w kwestii zatrudnienia. Są one w ocenie powódki o tyle wątpliwe, że zostały wprowadzone w trakcie trwania roku szkolnego i istnienia zobowiązań wobec osób trzecich, z którymi zostały zawarte umowy na świadczenie usług przedszkolnych na czas określony, przewidujące świadczenie tych usług przez pięć dni w tygodniu w godzinach 6.00 – 17.00.

Powódka wskazała ponadto, że pozwany nie wyjaśnił jakie przyjął kryterium wyboru pracownika do zwolnienia z pracy, które powinno podlegać kontroli sądowej. Nie została również zbadana kwestia przynależności związkowej powódki i ewentualnej ochrony, z której korzysta.

W ocenie powódki, z uwagi na jej nieobecność w pracy z powodu przebywania na urlopie dla poratowania zdrowia, nie było możliwości wypowiedzenia jej umowy o pracę podczas usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

W odpowiedzi na pozew /k. 18-20/ pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany, odnosząc się do zarzutów powódki, wskazał, że zmiany organizacyjne u pozwanego zostały zapoczątkowane w styczniu 2015 r., kiedy dyrekcja przedszkola wraz z organem prowadzącym dokonała analizy zasadności pracy jednostki w godzinach 6.00 do 17.00. Z uwagi na niewielką liczbę uczniów korzystających z przedłużonego czasu pracy placówki, Wójt poprosił o zaprojektowanie zmian organizacyjnych, które pozwoliłyby wygenerować realne oszczędności przy minimalnych obostrzeniach administracyjnych. Dyrekcja prowadziła rozmowy z rodzicami, którzy korzystali z godzin funkcjonowania przedszkola przed godziną 7.00 i po godzinie 16.00 i nie wnieśli oni zastrzeżeń do możliwości ograniczenia godzin funkcjonowania placówki. 21 stycznia 2015 r. na posiedzeniu Rady Pedagogicznej przedszkola Dyrektor przedstawiła projekt ograniczenia godzin funkcjonowania jednostki i wynikających stąd zmian w organizacji pracy placówki. Rada Pedagogiczna podjęła uchwałę, w której pozytywnie zaopiniowała aneks nr (...) do arkusza organizacyjnego pracy przedszkola określający m.in. ograniczone godziny funkcjonowania placówki. W wyniku tych zmian organizacyjnych dyrekcja przedstawiła wszystkim rodzicom informacje o zmianie godzin pracy przedszkola i wręczyła aneksy do umów na świadczenie usług przedszkolnych w zakresie godzin pracy przedszkola. Aneksy zostały podpisane przez wszystkich rodziców, poza dwójką.

Odnośnie zarzutu braku analizy kryteriów na jakich oparto zwolnienie, pozwany podał, że przed podjęciem decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę, przeprowadził analizę kryteriów na których oparł swoją decyzję. Zostało przygotowane porównanie sytuacji zawodowej i osobistej wszystkich pracowników jednostki. Na podstawie tak przygotowanych kryteriów dyrekcja podjęła decyzję o wypowiedzeniu.

Odnośnie zarzutu braku badania przez pozwanego przynależności związkowej powódki, pozwany zaznaczył, że przed dokonaniem wypowiedzenia wystosował do działających na terenie Gminy U. branżowych związków zawodowych zapytanie dotyczące przynależności i ewentualnej ochrony związkowej powódki. Oba związki zawodowe wskazały, że powódka nie przynależy do nich i nie jest objęta ochroną związkową.

Pozwany za bezzasadny uznał również zarzut związany z niedopuszczalnością wypowiedzenia umów o pracę nauczycielom podczas przebywania na urlopie dla poratowania zdrowia. Powołał się przy tym na stanowisko Sądu Najwyższego w uchwale 7 sędziów z dnia 26 czerwca 2013 r., (I PZP 1/13) i późniejsze orzecznictwo.

Sąd ustalił, co następuje:

Przedszkole Gminne (...) w U. jest jednostką oświatową, dla której organem prowadzącym jest Gmina U..

D. C. została zatrudniona przez Przedszkole Gminne (...) w U. na podstawie umowy o pracę z dnia 1 września 2009 r. na czas nieokreślony jako nauczyciel mianowany na pełen etat.

Powódka uzyskała tytuł magistra pedagogiki- specjalność nauczanie początkowe, ukończyła studia podyplomowe w zakresie edukacji przedszkolnej oraz studia podyplomowe z oligofrenopedagogiki. Pracuje jako nauczyciel od 1994 r. Stopień nauczyciela mianowanego uzyskała w dniu 27 grudnia 2001 r.

D. C. miała bardzo dobrą opinię u Dyrektora Przedszkola E. K. i otrzymywała od Dyrektora nagrody za swoją pracę. Była przez E. K. postrzegana jako osoba pracowita, punktualna, z własną inwencją, z dużym doświadczeniem i mająca dobry wpływ na dzieci.

W okresie zatrudnienia u pozwanego powódka przebywała łącznie przez 72 dni na zwolnieniach lekarskich. Po przebytej chorobie nowotworowej powódka miała osłabioną odporność organizmu, co skutkowało, zwłaszcza w pierwszym roku jej zatrudnienia, zapadaniem na infekcje po kontakcie w przedszkolu z chorymi dziećmi.

Od 1 lipca 2014 r. D. C. przebywała na rocznym urlopie dla poratowania zdrowia, udzielonym jej w trybie art. 73 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela.

(okoliczności bezsporne;

dowód: umowa o pracę – k. 7,

akt nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela – k. 8 akt, k. 10 akt osobowych [cz.A],

świadectwa ukończenia studiów podyplomowych – k. 5,6 akt osobowych [cz.A]

kopia dyplomu – k. 4 akt osobowych [cz.A]

pismo w/s urlopu dla poratowania zdrowia – k. 27 akt osobowych [cz.B]

nagrody Dyrektora Przedszkola – k. 9, 13, 16 akt osobowych [cz.B]

przesłuchanie powódki D. C. – k. 379v-380, 381

zeznania świadka E. K. – k. 53v)

W dniu 28 maja 2014 r. organ prowadzący Przedszkole – Wójt Gminy U. zatwierdził arkusz organizacyjny Przedszkola na rok 2014/2015. Przewidywał on istnienie 6,35 etatów pedagogicznych, 1 etat administracyjny i 4,5 etatów obsługi.

W dniu 29 sierpnia 2014 r. organ prowadzący Przedszkole zatwierdził Aneks nr (...) do arkusza organizacyjnego Przedszkola na rok 2014/2015. Przewidywał on istnienie 7,41 etatów pedagogicznych, 1 etat administracyjny i 4,5 etatów obsługi.

Od 25 września 2014 r. pracę Przedszkola regulował Aneks nr (...) do arkusza organizacyjnego Przedszkola na rok 2014/2015. Przewidywał on istnienie 7,48 etatów pedagogicznych, 1 etat administracyjny i 4,5 etatów obsługi.

Od 26 listopada 2014 r. do 1 lutego 2015 r. pracę Przedszkola regulował Aneks nr (...) do arkusza organizacyjnego Przedszkola na rok 2014/2015. Przewidywał on istnienie 7,48 etatów pedagogicznych, 1 etat administracyjny i 2,5 etatów obsługi. Rozwiązano umowy o pracę z dwoma osobami zatrudnianymi dotychczas na stanowisku woźnej.

W roku szkolnym 2014/2015 do 1 lutego 2015 r. w Przedszkolu działały 3 oddziały.

Przedszkole było czynne w godzinach 6.00-17.00. Tylko kilkoro dzieci było przyprowadzanych przed godziną 7.00. Tylko jedno dziecko było odbierane po godzinie 16.00.

W dniu 16 stycznia 2015 r. w Urzędzie Gminy U. odbyło się spotkanie, w którym wzięli udział przedstawiciele gminy, jako organu prowadzącego Przedszkole, tj. Wójt Gminy U. – J. D. i podinspektor ds. oświaty i kadr – Ż. G. oraz pełniąca obowiązki Dyrektora Przedszkola A. M.. Jego celem było omówienie koniecznych do wprowadzenia zmian organizacyjnych w Przedszkolu Gminnym (...) w U.. Pełniąca obowiązki Dyrektora Przedszkola została zobowiązana do przeanalizowania sytuacji uczęszczania dzieci do przedszkola i określenia optymalnych godzin jego funkcjonowania.

(okoliczności bezsporne;

dowód: arkusz organizacyjny na rok 2014/2015 z 22 maja 2014 r. – k. 263-265

Aneks nr (...) do arkusza organizacyjnego na rok 2014/2015 – k. 267-271

Aneks nr (...) do arkusza organizacyjnego na rok 2014/2015 – k. 272-279

Aneks nr (...) do arkusza organizacyjnego na rok 2014/2015 – k. 280-283

protokół ze spotkania z 16.01.2015 r. – k. 22

przesłuchanie powódki D. C. – k. 380-380v

przesłuchanie za pozwanego A. M. – k. 382-383)

W dniu 21 stycznia 2015 r. odbyło się posiedzenie Rady Pedagogicznej Przedszkola na którym m.in. omawiane były zmiany w organizacji pracy placówki od dnia 1 lutego 2015 r. oraz zmiany w Statucie Przedszkola. W trakcie obrad rady pedagogicznej pełniąca obowiązki dyrektora A. M. poinformowała obecnych, że od 1 lutego 2015 r. nastąpi zmiana godzin pracy przedszkola – od godziny 7.00 do 16.00 oraz zmiana godzin bezpłatnego nauczania – od 8.00 do 13.00. Przedstawiła również gotowy projekt Uchwały Nr 3/2014/2015, który został poddany pod głosowanie. Rada Pedagogiczna przyjęła tę uchwałę, pozytywnie opiniującą Aneks Nr (...) do arkusza organizacyjnego pracy Przedszkola Gminnego (...) w U.. Rada Pedagogiczna przyjęła również Uchwałę Nr 4/2014/2015 wprowadzającą zmiany do Statutu Przedszkola. Aneks Nr (...) do arkusza organizacyjnego pracy Przedszkola Gminnego (...) w U. został zatwierdzony przez organ prowadzący – Wójta Gminy U. w dniu 28 stycznia 2015 r.

W trakcie obrad Rady Pedagogicznej nie zostały obecnym na niej nauczycielom przedstawione kryteria doboru nauczyciela do zwolnienia. Przewidywany projekt arkusza organizacyjnego, stanowiący Aneks Nr (...) do arkusza organizacyjnego pracy Przedszkola Gminnego (...) w U., który został pozytywnie zaopiniowany przez Radę, wskazywał, że D. C. jest pracownikiem w trakcie wypowiedzenia umowy o pracę.

Projekt Aneksu Nr (...) do arkusza organizacyjnego został przedstawiony organowi prowadzącemu do zatwierdzenia w dniu 27 stycznia 2015 r. Wójt Gminy U. zatwierdził powyższy Aneks w dniu 28 stycznia 2015 r.

(okoliczności bezsporne;

dowód: protokół z posiedzenia Rady Pedagogicznej – k. 23-31

Aneks Nr (...) z dnia 22.01.2015 r. – k. 33-40

przesłuchanie za pozwanego A. M. – k. 382-383)

Przed złożeniem wypowiedzenia umowy o pracę D. C., pełniąca obowiązki Dyrektora Przedszkola A. M., w oparciu o informacje z akt osobowych nauczycieli zatrudnionych w Przedszkolu oraz informacje pochodzące ze składanych przez nauczycieli oświadczeń dla celu uzyskania świadczeń z funduszu świadczeń socjalnych, sporządziła dokument „Kryteria doboru zwolnienia nauczycieli w okresie ruchu kadrowego Przedszkola Gminnego (...) w U.”.

Jako kryteria wskazane zostały:

1. Kwalifikacje zawodowe
2. Podstawa nawiązania stosunku pracy
3. Staż pracy
4. Ocena pracy nauczycieli i ich osiągnięć
5. Długotrwałe, dezorganizujące pracę w placówce nieobecności nauczyciela
6. Stan rodzinny, posiadanie innych źródeł dochodu.

Dokument ten zawierał informacje o nauczycielach: H. P., D. T., K. G., K. B. i D. C..

A. M. przed złożeniem wypowiedzenia powódce uzyskała ustną informację od przedstawiciela Związku (...) o niepodleganiu ochronie związkowej przez powódkę.

W dniu 21 stycznia 2015 r. p.o. Dyrektora Przedszkola zwróciła się na piśmie do Prezesa Związku (...) Oddziału w U., o informację czy D. C. korzysta z ochrony związkowej, w związku z zamiarem wypowiedzenia stosunku pracy.

W dniu 21 stycznia 2015 r. został sporządzony i podpisany przez pełniącą obowiązki Dyrektora Przedszkola A. M. dokument wypowiedzenia powódce umowy o pracę na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta nauczyciela. Dokument ten został zatytułowany „Wypowiedzenie warunków pracy i płacy nauczycielowi w związku ze zmniejszeniem liczby godzin”. Z jego treści wynikało wprost, że stanowi on wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano w nim: „brak możliwości organizacyjnych zatrudnienia w związku z reorganizacją powodującą zmniejszenie liczby godzin i likwidacją etatu zajmowanego przez powódkę.”

D. C. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 22 stycznia 2015 r.

Pismem z dnia 22 stycznia 2015 r. pełniąca obowiązki Dyrektora Przedszkola A. M. zwróciła się do Przewodniczącego (...) z wnioskiem o potwierdzenie ochrony związkowej D. C.. (...) Organizacja (...) przy Zespole Szkół w U. udzieliła pisemnej odpowiedzi w dniu 26 stycznia 2015 r., że D. C. nie jest członkiem tej organizacji.

W dniu 26 stycznia 2015 r. Związek (...) Oddziału w U., udzielił odpowiedzi pisemnej na pismo z dnia 21 stycznia 2015 r., wskazując, że D. C. nie jest członkiem (...) i nie korzysta z ochrony jako zrzeszona. W piśmie tym (...) wyraził niepokój z powodu zwalniania już trzeciego pracownika Przedszkola w roku szkolnym 2014/2015.

(okoliczności bezsporne;

dowód: kryteria doboru zwolnienia nauczycieli – k. 48-52

wypowiedzenie umowy o pracę – k. 9 akt, k. 29 akt osobowych [cz.B]

potwierdzenie odbioru wypowiedzenia – akta osobowych [cz.B]

wniosek o potwierdzenie ochrony związkowej z 21.01.2015 r. – k. 53

pismo (...) z 26.01.2015 r. – k. 54

wniosek o potwierdzenie ochrony związkowej z 22.01.2015 r. – k. 55

pismo (...) – k. 56

przesłuchanie powódki D. C. – k. 379v

przesłuchanie w charakterze pozwanej A. M. – k. 382-383)

W dniu 1 lutego 2015 r. zaczął obowiązywać nowy arkusz organizacyjny Przedszkola – Aneks Nr (...) z dnia 22 stycznia 2015 r. Organizacja Przedszkola Gminnego (...) w U.. Przewidywał pracę Przedszkola w godzinach 7.00 do 16.00, istnienie trzech oddziałów przedszkolnych, zatrudnienie czterech nauczycieli na pełen etat i pracę pełniącej obowiązki dyrektora w wymiarze 12 godzin. Ponadto przewidywał 8 godzin zajęć dla siedmiu nauczycieli niepełnozatrudnionych. Łączna liczba etatów pedagogicznych wynosiła 5,48, etatów administracyjnych – 1, etatów obsługi 4,5.

Rodzice dzieci uczęszczających do Przedszkola zostali poinformowani o zmianie godzin pracy Przedszkola w formie pisemnej informacji przedstawionej każdemu z rodziców do podpisu. Rodzice czworga dzieci, podpisując przyjęcie do wiadomości tej informacji, wyrazili na piśmie swój brak zgody na powyższe.

Rodzicom wszystkich dzieci uczęszczających do Przedszkola zostały przedstawione do podpisu aneksy do umowy na świadczenie usług przedszkolnych. Nie wszyscy rodzice dzieci podpisali aneksy do umowy.

Dyrektor Przedszkola zobowiązała nauczycieli zatrudnionych w Przedszkolu do pełnienia od 1 lutego 2015 r. dyżurów, według ustalonego grafiku, aby zapewnić opiekę nad dziećmi przyprawdzanymi do przedszkola przed godziną 7.00 i pozostającymi w przedszkolu po godzinie 16.00.

(okoliczności bezsporne;

dowód: Aneks Nr (...) z dnia 22.01.2015 r. – k. 33-40

informacja o zmianie godzin pracy przedszkola – k. 42-44

aneksy do umów z rodzicami dzieci – k. 106-250

zeznania świadka E. K. – k. 54)

Przewodniczący (...) Przedszkola Gminnego (...) w U. pismem z dnia 20 stycznia 2015 r. zwrócił się do Kuratorium (...) w B. Delegatura w T. z prośbą o interwencję w sprawie zmiany czasu pracy Przedszkola. Kuratorium w odpowiedzi (pismem z dnia 16.02.2015 r.) poinformowało, że z przeprowadzonej analizy dokumentacji przedszkola wynika, że uchwała nr 4/2014/2015 Rady Pedagogicznej Przedszkola Gminnego (...) w U. z dnia 21 stycznia 2015 r. w sprawie zmiany statutu polegającej na ograniczeniu czasu pracy przedszkola jest niezgodna z § 10 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola i publicznych szkół.

(dowód: pismo Kuratorium (...) z 16.02.2015 r. – k. 58)

D. C. przez 13 lat, do stycznia 2015 r., należała do Związku (...). W dniu 28 stycznia 2015 r. przystąpiła do (...) Związku Zawodowego (...) w B.. Od dnia 2 lutego 2015 r. została objęta szczególną ochroną prawną tego związku przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę z tytułu pełnienia funkcji przewodniczącej K. Międzyszkolnego (...) Związku Zawodowego (...) na terenie Gminy U..

(...) Związek Zawodowy (...) pismem z dnia 3 marca 2015 r. poinformował p.o. Dyrektora Przedszkola, że nie wyraża zgody na rozwiązanie stosunku pracy z D. C., której stosunek pracy podlega szczególnej ochronie prawnej.

(okoliczności bezsporne;

dowód: deklaracja członkostwa (...) – k. 30 akt osobowych

[cz.B]

pismo (...) Związku Zawodowego (...) – k. 67, 96-97

przesłuchanie powódki D. C. – k. 380)

W dniu 22 kwietnia 2015 r., po przeprowadzeniu konkursu, na stanowisko Dyrektora Przedszkola Gminnego (...) w U. została wybrana A. M..

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki z trzech miesięcy wynosiło na dzień 5 marca 2015 r. 4.018,26 zł brutto.

(okoliczności bezsporne;

dowód: zaświadczenie o zarobkach – k. 21)

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o okoliczności bezsporne, dowody z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy i aktach osobowych powódki, zeznania świadka E. K., a także na podstawie zeznań powódki i przesłuchanej za pozwanego A. M..

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka E. K., które są, jasne, logiczne i konsekwentne oraz znajdują potwierdzenie w zebranych w sprawie dokumentach.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania powódki D. C., a także przesłuchanej za pozwanego A. M. w zakresie, w jakim znajdują one potwierdzenie w zebranych w sprawie materiale dowodowym i ustalonym stanie faktycznym. Sąd nie dał natomiast wiary A. M. w zakresie w jakim twierdziła ona, że przesłała powódce pocztą kryteria doboru nauczyciela do zwolnienia. Te twierdzenia przesłuchiwanej za pozwanego nie zostały bowiem poparte żadnymi innymi dowodami i pozostają w sprzeczności z zeznaniami powódki. Ponadto sama A. M. ponownie dopytana o tę okoliczność stwierdziła, że nie jest pewna tego faktu.

Sąd uznał za wiarygodne dokumenty zgromadzone w toku postępowania oraz zawarte w aktach osobowych powódki. Prawdziwość dokumentów nie budziła bowiem wątpliwości i nie była kwestionowana przez strony.

Przechodząc do rozważań prawnych, w pierwszej kolejności należy zauważyć, że D. C. była zatrudniona w Przedszkolu Gminnym (...) w U. jako nauczyciel mianowany w pełnym wymiarze czasu pracy. Do stosunku pracy powódki znalazły więc zastosowanie przepisy ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta nauczyciela (Dz. U. z 2014 r., poz. 191).

Pismem z dnia 21 stycznia 2015 r., doręczonym powódce 22 stycznia 2015 r., pracodawca wypowiedział jej stosunek pracy nauczyciela mianowanego w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 kwietnia 2015 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano „brak możliwości organizacyjnych zatrudnienia w związku z reorganizacją powodującą zmniejszenie liczby godzin i likwidacją etatu zajmowanego przez powódkę.”

Wprowadzenie przez ustawodawcę stosunku mianowania, jako formy nawiązania stosunku pracy z nauczycielami, miało na celu zapewnienie nauczycielom mianowanym stabilności zatrudnienia, a także było wyrazem podkreślenia szczególnej roli tego zawodu w procesie edukacji. W związku z powyższym, rozwiązanie stosunku pracy z

nauczycielem mianowanym jest możliwe tylko w ściśle określonych przypadkach wskazanych w Karcie Nauczyciela i po zastosowaniu przepisanych prawem procedur.

Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty 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. Termin wypowiedzenia, w myśl art. 20 ust. 1 pkt 3 Karty Nauczyciela, wynosi trzy miesiące.

Przepis ten ma zastosowanie również do nauczycieli przedszkoli publicznych.

Z uwagi na fakt, iż przedszkole jest placówką, w której organizacji pracy nie przewidziano ferii szkolnych, do rozwiązania w tym trybie umowy o pracę z nauczycielem przedszkola nie znajduje zastosowania zapis art. 20 ust. 1 pkt 3 Karty Nauczyciela, przewidujący nastąpienie skutku wypowiedzenia na koniec roku szkolnego. Rozwiązanie stosunku pracy następuje więc z upływem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

W przedmiotowej sprawie należało w pierwszej kolejności przesądzić, czy doszło do zmian organizacyjnych u pracodawcy, powodujących redukcję etatu nauczyciela przedszkolnego.

Przepisy regulujące działanie przedszkoli publicznych i ich organizację znajdują się w ustawie z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U.2004.256.2572 j.t. ze zm., dalej: u.s.o.) oraz wydanych na podstawie tego aktu prawnego rozporządzeniach.

W myśl art. 6 ust. 1 pkt 2 u.s.o. przedszkolem publicznym jest przedszkole, które zapewnia bezpłatne nauczanie, wychowanie i opiekę w czasie ustalonym przez organ prowadzący, nie krótszym niż 5 godzin dziennie. Zgodnie z art. 39 ust 3 pkt 1 u.s.o. kierownikiem zakładu pracy dla zatrudnionych w przedszkolu nauczycieli i pracowników niebędących nauczycielami jest dyrektor, który w szczególności decyduje w sprawach zatrudniania i zwalniania nauczycieli oraz innych pracowników szkoły lub placówki. Dyrektor w wykonywaniu swoich zadań współpracuje z radą pedagogiczną i rodzicami (art. 39 ust. 3 pkt 4 u.s.o.).

Zgodnie z art. 60 ust. 1 pkt 4 u.s.o. organizację przedszkola reguluje statut przedszkola. Projekt statutu przedszkola albo jego zmian przygotowuje rada pedagogiczna i przedstawia do uchwalenia radzie przedszkola (art. 42 ust. 1 u.s.o.). U pozwanego nie działa rada przedszkola, tak więc organem uprawnionym zarówno do przygotowania projektu statutu, jak i jego uchwalenia jest rada pedagogiczna.

Zgodnie z § 8 Ramowego statutu publicznego przedszkola stanowiącego Załącznik Nr 1 do Rozporządzenia z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów Publicznego przedszkola i publicznych szkół (Dz.U. nr 61, poz. 624) szczegółową organizację wychowania, nauczania i opieki w danym roku szkolnym określa arkusz organizacji przedszkola opracowany przez dyrektora przedszkola i zatwierdzony przez organ prowadzący. Określa on w szczególności czas pracy poszczególnych oddziałów, liczbę pracowników przedszkola, w tym pracowników zajmujących stanowiska kierownicze oraz ogólną liczbę godzin pracy finansowanych ze środków przydzielonych przez organ prowadzący przedszkole. Projekt arkusza organizacyjnego dyrektor przedszkola obowiązany jest złożyć do końca kwietnia danego roku. Arkusz podlega zatwierdzeniu przez organ prowadzący. Na podstawie zatwierzonego arkusza organizacyjnego dyrektor przedszkola podejmuje decyzje kadrowe w stosunku do pracowników zatrudnionych w przedszkolu, w tym nauczycieli.

Dyrektor przedszkola, po sporządzeniu projektu arkusza organizacji przedszkola na kolejny rok szkolny, do 30 kwietnia danego roku przekazuje go do zatwierdzenia organowi prowadzącemu. Organ prowadzący ma czas na zatwierdzenie arkusza organizacji przedszkola do 31 maja. Zgodnie z art. 41 ust. 2 pkt 1 ustawy o systemie oświaty rada pedagogiczna opiniuje organizację pracy szkoły lub placówki, jednakże wyrażona przez nią opinia nie jest dla organu prowadzącego wiążąca.

Gdy przekazany organowi prowadzącemu projekt arkusza organizacyjnego jest niezgodny z przepisami prawa oświatowego, organ prowadzący jest uprawniony do wyrażenia negatywnej opinii na jego temat i może oczekiwać wprowadzenia stosownych zmian zmierzających do wyeliminowania uchybień.

Arkusze organizacji przedszkola zawierają informacje dotyczące między innymi: liczby pracowników przedszkola (z podziałem na pracowników zajmujących stanowiska kierownicze, pracowników pedagogicznych, niepedagogicznych), ogólną liczbę godzin zajęć edukacyjnych finansowanych ze środków przydzielonych przez organ prowadzący szkołę oraz przydział godzin poszczególnym nauczycielom.

W trakcie trwania roku szkolnego istnieje możliwość sporządzenia aneksu do arkusza organizacji przedszkola, jeśli zachodzi ku temu potrzeba.

W roku szkolnym 2014/2015 w pozwanym przedszkolu istniały trzy oddziały przedszkolne. Przedszkole do dnia 1 lutego 2015 r. pracowało w godzinach 6.00 do 17.00.

Od 26 listopada 2014 r. do 1 lutego 2015 r. pracę przedszkola regulował Aneks nr (...) do arkusza organizacyjnego przedszkola na rok 2014/2015. Przewidywał on istnienie 7,48 etatów pedagogicznych, 1 etat administracyjny i 2,5 etatów obsługi.

Z uwagi na informacje przekazywane organowi prowadzącemu przedszkole, tj. Wójtowi Gminy U. przez p.o. Dyrektora pozwanego, dotyczące niepełnego wykorzystywania przez rodziców dzieci uczęszczających do placówki godzin porannych i popołudniowych pracy przedszkola, organ prowadzący zobowiązał dyrektora do przeanalizowania sytuacji uczęszczania dzieci do przedszkola i określenia optymalnych godzin jego funkcjonowania.

W dniu 21 stycznia 2015 r. na posiedzeniu Rady Pedagogicznej Przedszkola pełniącej obowiązki dyrektora A. M. poddała pod głosowanie gotowy projekt Uchwały Nr 3/2014/2015 pozytywnie opiniującej Aneks Nr (...) do arkusza organizacyjnego pracy Przedszkola Gminnego (...) w U. na okres od dnia 1 lutego 2015 r. Rada Pedagogiczna przyjęła również Uchwałę Nr 4/2014/2015 wprowadzającą zmiany do Statutu Przedszkola, przewidujące zmianę godzin pracy przedszkola – od godziny 7.00 do 16.00 oraz zmianę godzin bezpłatnego nauczania – od 8.00 do 13.00.

Zgodnie z § 10 ust. 2 pkt 1 Ramowego statutu publicznego przedszkola, stanowiącego Załącznik Nr 1 do rozporządzenia z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola i publicznych szkół: Statut przedszkola określa dzienny czas pracy przedszkola ustalony przez organ prowadzący na wniosek dyrektora przedszkola i rady przedszkola. Z powyższego wynika, że podmiotem uprawnionym do zmiany czasu pracy pozwanego przedszkola jest Wójt Gminy U., zaś Dyrektor Przedszkola i Rada Pedagogiczna Przedszkola mogą jedynie wnioskować do organu prowadzącego o taką zmianę. Należy więc uznać, że Uchwała nr 4/2014/2015 Rady Pedagogicznej Przedszkola Gminnego (...) w U. z dnia 21 stycznia 2015 r. w sprawie zmiany statutu polegającej na ograniczeniu czasu pracy przedszkola jest niezgodna z § 10 ust. 2 pkt 1 Ramowego statutu publicznego przedszkola. Stanowisko takie znajduje potwierdzenie w opinii Kuratorium (...) w B. Delegatura w T., które w piśmie z dnia 16.02.2015 r. skierowanym do Przewodniczącego (...) Przedszkola Gminnego (...) w U. stwierdziło w tym zakresie nieprawidłowości.

W ocenie Sądu, dopiero zmiana godzin pracy pozwanego przedszkola, dokonana w przepisany trybie przez organ prowadzący Przedszkole, mogła stanowić podstawę do uchwalenia przez radę pedagogiczną zmian do statutu Przedszkola. Z kolei wprowadzenie aneksu do arkusza organizacji przedszkola mogło nastąpić dopiero po prawidłowej zmianie statutu przedszkola.

Tymczasem u pozwanego wszystkie te zmiany zostały dokonane przez Radę Pedagogiczną Przedszkola w dniu 21 stycznia 2015 r. (...) ta uchwaliła zmianę statutu mimo braku wcześniejszej decyzji Wójta w zakresie godzin pracy przedszkola. W tym samym dniu zostało sporządzone wypowiedzenie powódce umowy o pracę. Tymczasem organ prowadzący przedszkole dopiero w dniu 28 stycznia 2015 r. dokonał zatwierdzenia aneksu do arkusza

organizacyjnego. Dyrektor przedszkola powinien podejmować decyzje kadrowe w stosunku do pracowników zatrudnionych w przedszkolu na podstawie zatwierdzonego arkusza organizacyjnego.

Należy jednak zauważyć, że zarządzenie wójta z dnia 28 stycznia 2015 r., zatwierdzające aneks do arkusza organizacyjnego, nie zostało zaskarżone w trybie art. 91 ust. 1- 5 ustawy o samorządzie gminnym (Dz. U. 2001.142.1591). Wobec powyższego, pomimo omówionych nieprawidłowości, nie można uznać, że zmiana godzin pracy pozwanego przedszkola jest nieważna.

Nie było natomiast w przedmiotowej sprawie możliwe ocenianie przez Sąd, czy zmiany organizacyjne wprowadzone u pozwanego były prawidłowe i celowe. Ta materia należy do swobodnej decyzji pracodawcy, którego autonomiczną decyzją jest podejmowanie zmian organizacyjnych i ekonomicznych. Kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji zatrudnienia pracowników, lecz tylko ocena zasadności i słuszności wypowiedzenia w kontekście przywołanej przez pracodawcę przyczyny. Kontrola sądu ma zatem na celu ochronę stosunku pracy, a nie ingerencję w organizacyjne stosunki w zakładzie pracy.

Jakkolwiek więc Sąd negatywnie ocenia zmniejszanie liczby nauczycieli sprawujących opiekę nad dziećmi w wieku przedszkolnym do jednego nauczyciela obecnego w grupie przedszkolnej oraz pozostawianie dzieci pod wyłączną opieką nauczycieli zajęć dodatkowych, to w żadnej mierze nie stanowiło to podstawy rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie. Zmiany te, jako niekorzystne dla dzieci uczęszczających do przedszkola, mogą jedynie skutkować negatywną oceną ze strony rodziców, których z pozwanym łączą umowy na świadczenie usług. To z kolei może przełożyć się na zmniejszenie zainteresowania korzystaniem z usług tego przedszkola, bądź podejmowaniem przez rodziców dzieci prób wpłynięcia na dyrektora przedszkola lub organ prowadzący celem ponownej weryfikacji ich stanowiska odnośnie organizacji przedszkola. Na marginesie można jedynie poczynić spostrzeżenie, że do zasadniczych obowiązków dyrektora należy prawidłowe kierowanie placówką. Jest on nie tylko przełożonym służbowym pracowników, ale też opiekunem dzieci (art. 7 ust. 1 Karty Nauczyciela). Ponosi odpowiedzialność przede wszystkim za dydaktyczny i wychowawczy poziom przedszkola. Obowiązki dyrektora powinny więc być podporządkowane realizacji przez przedszkole oraz zatrudnionych w niej nauczycieli zadań dydaktycznych i opiekuńczo - wychowawczych, które są zasadniczym celem tworzenia i funkcjonowania tych placówek oświatowych.

Pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę w trakcie przebywania przez powódkę na urlopie dla poratowania zdrowia. Powyższa okoliczność była podnoszona przez stronę powodową, jako przeszkoda do skutecznego wypowiedzenia umowy o pracę z uwagi na zakaz przewidziany w art. 41 k.p. Przepis ten wprowadza ochronę pracownika przed rozwiązaniem umowy o pracę w trakcie usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Na mocy art. 91c Karty Nauczyciela oraz art. 5 k.p. przepisy Kodeksu pracy mają zastosowanie do stosunku pracy nauczycieli jedynie w zakresie nieuregulowanym w Karcie Nauczyciela.

Należy jednakże zauważyć, że do wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie ma zastosowania przepis art. 41 k.p. Regulacja art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela ma charakter wyczerpujący i nie ma możliwości posiłkowania się unormowaniami o ochronie szczególnej w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Z uwagi na pewne rozbieżności orzecznictwa w tym zakresie, zagadnienie to stanowiło przedmiot rozważań Sądu Najwyższego w składzie 7 sędziów, który w uchwale z dnia 26 marca 2013 r. (I PZP 1/13) wyjaśnił, że złożenie przez nauczyciela wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia lub korzystanie z takiego urlopu (art. 73 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, jednolity tekst: Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) nie stanowi przeszkody do rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 tej ustawy. Orzeczenie to w pełni zasługuje na akceptację i Sąd podziela argumentację powołaną w uzasadnieniu tej uchwały.

W przedmiotowej sprawie znajduje zastosowanie przepis art. 30 § 4 k.p. przewidujący wymóg wskazania w wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony przyczyny tego wypowiedzenia. Sąd, dokonując badania zasadności wypowiedzenia, w oparciu o treść art. 45 § 1 k.p., sprawdza w toku postępowania czy faktycznie zaistniała wskazana przez pracodawcę przyczyna oraz czy stanowi ona podstawę zwolnienia pracownika. W tym zakresie

treść wypowiedzenia określa granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór. Ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu.

Należy zauważyć, że w odniesieniu do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z przyczyn redukcji etatu, wskazanie w złożonym pracownikowi pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy, jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, zmian organizacyjnych skutkujących redukcją etatów i wykazanie w postępowaniu dowodowym przed sądem pracy zaistnienia tego faktu nie zawsze jednak oznacza dopełnienie przez pracodawcę wymogu formalnego z art. 30 § 4 k.p. Jeśli bowiem likwidacja dotyczy tylko jednego spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, tak określona przyczyna wypowiedzenia tłumaczy wprawdzie powód zmniejszenia zatrudnienia, ale nie wyjaśnia, dlaczego rozwiązano stosunek pracy z konkretnym pracownikiem. Konieczne staje się więc wskazanie przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę przyjętych kryteriów doboru pracownika do zwolnienia. Dopiero wskazanie tych kryteriów, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanej przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę. (por. wyrok SN z 30.09.2014 r., I PK 33/14, wyrok SN z 16.12.2008 r., I PK 86/08, wyrok SN z 1.06.2012 r., II PK 258/11, wyrok SN z 25.01.2013 r., I PK 172/12, wyrok SN z 18.09.2013 r., II PK 5/13)

Na pracodawcy ciąży więc obowiązek sformułowania wypowiedzenia w taki sposób, aby nie budziło ono żadnych wątpliwości. Nie jest bowiem rzeczą pracownika, który występuje jako strona słabsza w stosunku pracy, dowiadywać się już po wręczeniu wypowiedzenia dlaczego został on wybrany do zwolnienia.

Takie niewłaściwe sformułowanie tej przyczyny wymusza na skarżącym pracowniku wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę. Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać, że ten wybór jest usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia. Pracodawca nie może dopiero w postępowaniu sądowym wykazywać zasadności wypowiedzenia w oparciu o inną przyczynę niż ta, która została wskazana w dokonanym wypowiedzeniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNP 2000, nr 7, poz. 266).

W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o wypowiedzeniu, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia.

W piśmie skierowanym do powódki pozwany pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia wskazał „brak możliwości organizacyjnych zatrudnienia w związku z reorganizacją powodującą zmniejszenie liczby godzin i likwidacją etatu zajmowanego przez powódkę.” Tym samym należało uznać, że pracodawca nie wskazał kryteriów doboru pracownika do zwolnienia w pisemnym oświadczeniu woli o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, czym naruszył przepis art. 30 § 4 k.p. Przeprowadzone postępowanie wykazało, że powódka nie została przed wręceniem jej wypowiedzenia zapoznana z tymi kryteriami. Co więcej, kryteria te nie stanowiły również przedmiotu obrad Rady Pedagogicznej Przedszkola w dniu 21 stycznia 2015 r. Pełniąca obowiązki Dyrektora Przedszkola samodzielnie podjęła decyzję o wskazaniu powódki jako podlegającej zwolnieniu. Nie konsultowała z pozostałymi nauczycielami, członkami rady

pedagogicznej, poprawności przyjętych przez nią kryteriów, ani też poprawności danych przyjętych jako wyznacznik spełnienia kryteriów przez poszczególnych nauczycieli. Sporządzony przez p.o. Dyrektora dokument zawierający kryteria doboru nauczyciela do zwolnienia nie ujmował ponadto E. K., będącej nauczycielem zatrudnionym w tym przedszkolu, a jedynie na czas do końca roku szkolnego 2014/2015 przesuniętej do pracy w Zespole Szkół w U..

Wprawdzie przesłuchiwana za pozwanego A. M. podała, że przesłała powódce pocztą kryteria doboru nauczyciela do zwolnienia, jednak Sąd nie dał jej wiary w tym zakresie. Pozwany wcześniej nie przywoływał tej okoliczności, nie została ona poparta żadnymi innymi dowodami i pozostawała w sprzeczności z zeznaniami powódki. Ponadto sama A. M. ponownie dopytana o tę okoliczność stwierdziła, że nie jest pewna tego faktu.

Powódka nie została poinformowana nie tylko o przyczynach wytypowania właśnie jej do zwolnienia, ale także o szczegółach zmian organizacyjnych uniemożliwiających dalsze jej zatrudnianie.

Zaznajomienie nauczyciela z okolicznościami przemawiającymi za koniecznością redukcji etatów i wypowiedzenia mu umowy o pracę w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela ma o tyle istotne znaczenie, że nauczyciel taki jest uprawniony do złożenia wniosku o przeniesienie go w stan nieczynny (art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela).

Wymaga również podkreślenia, że sporządzony przez pełniącą obowiązki Dyrektora Przedszkola dokument „Kryteria doboru zwolnienia nauczycieli w okresie ruchu kadrowego Przedszkola Gminnego (...) w U.”, zawiera wprawdzie listę kryteriów oceny nauczycieli zatrudnionych w pozwanym przedszkolu, jednakże nie wskazuje jakie znaczenie zostało nadane poszczególnym kryteriom. Analiza tego dokumentu nie daje dostatecznej odpowiedzi na pytanie które z spośród kryteriów zadecydowało o wyborze właśnie D. C. spośród pozostałych nauczycieli. Poza tabelarycznym ujęciem kryteriów nie została dokonana żadna analiza danych tam zawartych. Kwestia ta nawet w toku postępowania nie została w pełni wyjaśniona przez stronę pozwaną. Przesłuchiwana za pozwanego A. M. jako powód zwolnienia powódki wskazała jej nieobecności w pracy oraz fakt, że nie była ona wychowawcą w tym roku szkolnym. Tymczasem z danych zawartych w tabeli nie daje się ustalić jaka była liczba dni nieobecności w pracy pozostałych nauczycieli. Sam fakt przebywania przez powódkę na urlopie dla poratowania zdrowia w roku szkolnym 2014/2015 i nieobjęcie przez nią wychowawstwa żadnej z grup przedszkolnych, nie mógł stanowić wystarczającej podstawy do wyboru jej spośród innych zatrudnionych. Skoro przepisy prawa przewidują uprawnienie nauczycieli do korzystania z tego typu usprawiedliwionej nieobecności w pracy, to nie może to dla nauczyciela skutkować ujemnymi konsekwencjami przy wyborze do zwolnienia, jeśli według pozostałych kryteriów wypada on lepiej w porównaniu z pozostałymi zatrudnionymi nauczycielami. Ponadto, kryterium nieobecności nauczyciela w pracy zostało ujęte na piątym miejscu tabeli, co może świadczyć o mniejszej wadze przywiązywanej do tej okoliczności. Na pierwszych miejscach znalazły się kryteria: Kwalifikacje zawodowe; Podstawa nawiązania stosunku pracy; Staż pracy i Ocena pracy nauczycieli i ich osiągnięć.

Już pobieżna analiza danych zawartych w tabeli pozwala stwierdzić, że w tym zakresie powódka wypada korzystnie na tle innych nauczycieli.

Zachodzą również wątpliwości co do precyzyjnego wskazania danych odnośnie poszczególnych nauczycieli. A. M. wyjaśniła, że tabelę kryteriów stworzyła w oparciu o informacje z akt osobowych nauczycieli zatrudnionych w Przedszkolu oraz informacje pochodzące ze składanych przez nauczycieli oświadczeń dla celu uzyskania świadczeń z funduszu świadczeń socjalnych. Tymczasem, w odniesieniu do informacji o stażu pracy powódki, informacja wskazana w tabeli okazała się nieprawdziwa. Wynikał z niej bowiem 18-letni staż pracy, podczas gdy z akt osobowych powódki wynika, że we wrześniu 2014 r. uzyskała 20-letni staż pracy i odbierała od Dyrektora nagrodę jubileuszową.

Z uwagi na fakt nie ujęcia w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru nauczyciela do zwolnienia, ani nie zaznajomienia z nimi powódki przed wypowiedzeniem jej umowy, Sąd w przedmiotowej sprawie nie podejmował głębszej analizy porównawczej sytuacji zawodowej powódki w odniesieniu do pozostałych nauczycieli, pod kątem kryteriów do zwolnienia.

Podstawą do wydania przez Sąd orzeczenia o przywróceniu D. C. do pracy u pozwanego było przyjęcie, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu powódce umowy o pracę jest w sposób oczywisty nazbyt ogólnikowa, a przez to wadliwa.

Wyjaśnienia wymaga jeszcze kwestia ewentualnej ochrony związkowej D. C. w kontekście wypowiedzenia jej umowy o pracę oraz rozwiązania się tej umowy z dniem 30 kwietnia 2015 r.

Należy zauważyć, że wyjątkowo szybkie tempo zmian organizacyjnych u pozwanego spowodowało, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło jeszcze zanim Dyrektorka Przedszkola uzyskała pisemne potwierdzenie nie korzystania przez powódkę z ochrony związków zawodowych.

Dopiero pismem z dnia 22 stycznia 2015 r. pełniąca obowiązki Dyrektorki Przedszkola A. M. zwróciła się do Przewodniczącego (...) z wnioskiem o potwierdzenie ochrony związkowej D. C.. Pisemną odpowiedź otrzymała w dniu 26 stycznia 2015 r. Wynikało z niej, że D. C. nie jest członkiem tej organizacji. Również w dniu 26 stycznia 2015 r. Związek (...) Oddziału w U., udzielił odpowiedzi pisemnej na pismo z dnia 21 stycznia 2015 r., wskazując, że D. C. nie jest członkiem (...) i nie korzysta z ochrony jako zrzeszona.

Z uwagi na ostateczne potwierdzenie, że D. C. w chwili wypowiedzenia jej umowy o pracę nie podlegała ochronie związkowej, ta okoliczność nie mogła mieć znaczenia dla rozstrzygnięcia.

Obecnie powódka podlega ochronie zarówno przed wypowiedzeniem, jak i przed rozwiązaniem jej umowy o pracę. W dniu 28 stycznia 2015 r. przystąpiła do (...) Związku Zawodowego (...) w B.. Od dnia 2 lutego 2015 r. została objęta szczególną ochroną prawną tego związku przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę z tytułu pełnienia funkcji przewodniczącej K. Międzyszkolnego (...) Związku Zawodowego (...) na terenie Gminy U.. (...) Związek Zawodowy (...) pismem z dnia 3 marca 2015 r. poinformował p.o. Dyrektorkę Przedszkola, że nie wyraża zgody na rozwiązanie stosunku pracy z D. C., której stosunek pracy podlega szczególnej ochronie prawnej.

(...) Związek Zawodowy (...) w B. jest obecnie zakładową organizacją związkową w rozumieniu art. 26 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm., dalej u.z.z.) u pozwanego pracodawcy. Działalność swoją u pozwanego związek ten podjął już po wypowiedzeniu powódce umowy przez pracodawcę.

Zgodnie z treścią art. 32 ust. 1 pkt 1 u.z.z. 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. Przepis ten wprowadza szczególny rodzaj ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych.

Ochrona przewidziana w tym artykule nie ma charakteru bezwzględnej i w konkretnych przypadkach może ulec wyłączeniu ze względu na zasady współzycia społecznego lub cel społeczno-gospodarczy. Sąd Najwyższy w wielu swoich orzeczeniach stwierdził, że związek zawodowy ma prawo chronić pracownika przed zwolnieniem, nie wolno mu jednak, stosując tę ochronę, nadużywać wolności związkowej (tak np. wyrok SN z dnia 30 stycznia 2008 r., I PK 198/07, (...) 2008, nr 6, s. 316). Judykatura Sądu Najwyższego przyjmuje, że objęcie pracownika ochroną związkową bezpośrednio po podjęciu przez pracodawcę działań zmierzających do wypowiedzenia umowy o pracę, może stanowić podstawę odmowy uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy ze względu na nadużycie prawa do ochrony związkowej lub sprzeczność żądania przywrócenia do pracy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa podmiotowego bądź zasadami współzycia społecznego (art. 8 k.p.) (por. wyrok SN z 8 marca 2013 r., II PK 208/12; wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 82/07i powołane w nim wcześniejsze orzecznictwo).

W przedmiotowej sprawie powódka, korzystająca z pomocy profesjonalnego pełnomocnika, nie podnosiła okoliczności ochrony związkowej jako przesłanki przywrócenia jej do pracy. W odpowiedzi na argumentację strony pozwanej o nadużywaniu prawa, z uwagi na objęcie ochroną już po wypowiedzeniu umowy o pracę, strona powodowa

wyraźnie zaznaczyła w ustnym oświadczeniu na rozprawie, że nie powołuje się na ochronę przed rozwiązaniem jej umowy o pracę, świadoma okoliczności w jakich została ona udzielona.

Z uwagi na powyższe, oraz mając na uwadze fakt przesądzenia o niezgodności z prawem wypowiedzenia umowy o pracę z powodu wadliwego wskazania przyczyny wypowiedzenia, Sąd nie podejmował rozważań odnośnie istnienia ochrony powódki przed rozwiązaniem umowy o pracę, w kontekście treści art. 8 k.p.

Mając na uwadze powyższe, Sąd przywrócił D. C. do pracy w Przedszkolu Gminnym (...) w U., o czym orzekł w punkcie I wyroku.

Na podstawie 47 k.p. Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 4.018,26 zł brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy, o czym orzekł w punkcie II wyroku.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i art. 108 k.p.c.

Powódka wygrała proces w całości i obowiązkiem pozwanego jest w tej sytuacji zwrot powódce poniesionych przez nią kosztów procesu. Do kosztów tych należało zaliczyć wynagrodzenie pełnomocnika, które zgodnie z treścią § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia ministra sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w sprawach o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i przywrócenie do pracy wynosi 60,00 zł.

Z uwagi na fakt, że powódka była zwolniona z mocy ustawy od kosztów sądowych, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych orzekł o nieuiszczonych kosztach sądowych, obciążając pozwanego opłatą sądową od pozwu w kwocie 2.411,00 zł. Wysokość opłaty stosunkowej Sąd ustalił w oparciu o treść art. 13 ust. 1 z zw. z art. 21 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.