

**Sygn. akt VI P 264/14**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 listopada 2014 r.

**Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W., VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Dorota Michalska
Ławnicy:	B. G. E. M.
Protokolant:	inspektor Joanna Kordys

po rozpoznaniu w dniu 6 listopada 2014 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa Ł. K. (1)

przeciwko VII O. Jordanowskiemu w W.

o przywrócenie do pracy, o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

- zasądza od pozwanego VII O. Jordanowskiego w W. na rzecz powoda Ł. K. (1) kwotę 4.053,18 zł (cztery tysiące pięćdziesiąt trzy złote 18/100) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę;
- oddala powództwo Ł. K. (1) co do roszczenia o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy;
- zasądza od pozwanego VII O. Jordanowskiego w W. na rzecz powoda Ł. K. (1) kwotę 60,00 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania;
- nakazuje pobrać od pozwanego VII O. Jordanowskiego w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w W. kwotę 203 zł (dwieście trzy złote) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony;
- wyroкови w pkt 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.351,06 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt jeden złotych 06/100).

Sygn. akt VI P 264/14

## UZASADNIENIE

W dniu 29 maja 2014 r. Ł. K. (1) wniósł do Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pozew przeciwko VII O. Jordanowskiemu w W. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę

za bezskuteczne a w razie upływu terminu wypowiedzenia wniósł o przywrócenie do pracy i zasądzenie od pozwanego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. W uzasadnieniu wskazał, że pracodawca wypowiedział mu w dniu 23 maja 2014 r. umowę o pracę, zawartą na czas nieokreślony w dniu 30 sierpnia 2013 r., jako uzasadnienie wskazując „zmianę organizacji pracy w placówce w roku szkolnym 2014/2015, skutkującą zmniejszeniem liczby godzin”.

W ocenie powoda przyczyna ta nie była prawdziwa, bowiem w placówce nie zachodziły żadne zmiany natury organizacyjnej, skutkujące zmniejszeniem godzin. W placówce było zatrudnionych czterech nauczycieli, wykonujących łącznie pracę w ramach 3 etatów, gdyż dwoje z nich było zatrudnionych na 1/2 etatu. Placówka dotychczas prowadziła zajęcia wychowania fizycznego i zajęcia plastyczno-edukacyjne, co miało nie ulec zmianie w roku szkolnym 2014/2015. Wypowiedzenie umowy powodowi nastąpiło tylko i wyłącznie w celu zwolnienia etatu nauczyciela dla innej osoby, to jest dla Pani H. P., pełniącej dotychczas funkcję D.. W kwietniu 2014 r. odbył się natomiast konkurs na to stanowisko, w którym uczestniczyła także H. P., który nie zakończył się powołaniem jej na kolejną kadencję, w związku z czym miała ona pełnić swój urząd tylko do końca sierpnia 2014 r. Wobec powyższego stanowisko D. wraz z przypisanymi mu godzinami pracy miało zostać przejęte przez jego następcę. W związku z tą sytuacją dotychczasowy D., H. P., niejednokrotnie informowała pracowników, w tym powoda, o konieczności zwolnienia etatu nauczycielskiego, aby zapewnić jej samej pracę, bowiem miała ona wykształcenie magisterskie z zakresu wychowania fizycznego i uprawnienia z zakresu prowadzenia warsztatów plastycznych oraz była nauczycielem mianowanym, zaś do pracowników pozwanego miały zastosowanie przepisy Karty Nauczyciela. Z uwagi na fakt, iż powód był zatrudniony na 1/2 etatu, druga jego część miała zostać uzyskana poprzez nieprzedłużenie umowy z inną osobą zatrudnioną w tym samym wymiarze czasu pracy. W ten sposób H. P. chciała przeznaczyć uzyskany pełny etat na zatrudnienie samej siebie. Powód czuł się oszukany takim postępowaniem, w szczególności wobec faktu, iż przez cały okres zatrudnienia wykonywał sumiennie swoje obowiązki, aktywnie uczestniczył w życiu placówki i był zainteresowany jej rozwojem. Przyczyna wypowiedzenia mu umowy o pracę była zatem pozorna.

(pozew z załącznikami – k. 2-9)

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania. W uzasadnieniu wskazano, że pozwany jako placówka wychowania pozaszkolnego funkcjonuje w oparciu o statut, który stanowił, iż miał do dyspozycji tylko 3 etaty pracowników pedagogicznych. W placówce zatrudnionych było 4 nauczycieli, których łączny wymiar pracy wynosił 3 etaty: H. P., zatrudniona na cały etat, B. B., zatrudniona na cały etat, przebywająca na urlopie wychowawczym w wymiarze 1 godziny dziennie, B. M., zatrudniona na 1/2 etatu na podstawie umowy o pracę na czas określony do 31 sierpnia 2014 r. i Ł. K. (1), zatrudniony na 1/2 etatu. H. P. – obecny D., była zatrudniona od 2005 r. na podstawie mianowania, na stanowisku nauczyciela. Od 21 marca 2005 r. powierzono jej także stanowisko D.. Funkcję tę przestanie pełnić od dnia 1 września 2014 r., ale będzie nadal pracownikiem pedagogicznym. Stanowisko D. miało zostać powierzone przez organ prowadzący – Miasto S. W. ustalonemu kandydatowi. W związku z zatrudnieniem nowej osoby u pozwanego będzie brakować jednego etatu, dlatego zdecydowano o zwolnieniu dwóch pracowników zatrudnionych na 1/2 etatu każdy. Wynikało to z faktu, iż H. P. musiała mieć zapewniony cały etat i nie można jej było wypowiedzieć umowy, gdyż znajdowała się w wieku przedemerytalnym. Umowy nie można było wypowiedzieć także B. B., gdyż od 15 maja 2014 r. do 26 czerwca 2016 r. przebywała na urlopie wychowawczym w wymiarze 1 godziny dziennie. Powyższe zmiany zmusiły pozwanego do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, gdyż od 1 września 2014 r. w placówce nie byłoby dla niego zapewnionych żadnych godzin pracy a inne rozwiązanie kadrowe z uwagi na obowiązujące przepisy nie mogło mieć miejsca.

(odpowiedź na pozew z załącznikami – k. 16-47)

W toku procesu strony podtrzymały dotychczasowe stanowiska.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Ogród Jordanowski Nr VII jest publiczną placówką oświatowo-wychowawczą, której organem prowadzącym jest Miasto S. W.. Podstawowa działalność O. jest finansowana z budżetu m.st. W.. Działalnością placówki kieruje D. O., który także reprezentuje ją na zewnątrz, jest on także kierownikiem zakładu pracy dla zatrudnionych w

O. pracowników. W O. zatrudnia się nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych. Ogród jest placówką całoroczną, prowadzącą zajęcia w budynku i na odpowiednio przygotowanym terenie rekreacyjno – sportowym. Ogród organizuje zajęcia stałe, okresowe i okazjonalne. Szczegółową organizację (...) w danym roku szkolnym określa arkusz organizacji placówki, opracowany przez dyrektora do dnia 30 kwietnia każdego roku. W arkuszu organizacji placówki określa się w szczególności liczbę pracowników oraz ogólną liczbę zajęć ze środków przydzielonych przez organ prowadzący.

(statut VII O. Jordanowskiego z aneksami – k. 24 – 35)

Z dniem 14 marca 2005 r. H. P. została mianowana nauczycielką w VII O. Jordanowskim a w dniu 21 marca 2005 r. zostało jej powierzono stanowisko D. VII O. Jordanowskiego do 31 sierpnia 2009 r. W dniu 14 lipca 2009 r. powierzono jej stanowisko D. na okres kadencji od 1 września 2009 r. do 31 sierpnia 2014 r., która to funkcja miała charakter akcesoryjny względem statusu nauczyciela.

(akt mianowania – k. 39, pismo z 21.03.2005 r. – k. 40, zarządzenie z 14.07.2009 r. – k. 41, zeznania świadka H. P. – k. 106, , zeznania świadka W. S. – k. 88)

W dniu 30 kwietnia 2012 r. Ł. K. (1) i H. P., reprezentująca VII O. Jordanowski, zawarli umowę o pracę na czas określony od 1 maja 2012 r. do 31 sierpnia 2012 r. w wymiarze 1/2 etatu, na podstawie której Ł. K. (1) przyjął na siebie obowiązki nauczyciela wychowania fizycznego. Kolejna umowa została zawarta na okres od 1 września 2012 r. do 31 sierpnia 2013 r. W dniu 30 sierpnia 2013 r. strony zawarły kolejną umowę, tym razem na czas nieokreślony. W ramach pracy Ł. K. (1) prowadził zajęcia sportowo – rekreacyjne, głównie gimnastykę korekcyjną.

(umowy o pracę – w aktach pracowniczych, zeznania powoda – k. 109)

W roku szkolnym 2013/2014 W VII O. Jordanowskim było zatrudnionych troje nauczycieli i D.. Dwoje z nich, tj. B. M. i Ł. K. (1) pracowali na 1/2 etatu, czyli prowadzili 15 godzin zajęć dydaktycznych a H. P. prowadziła 20 godzin zajęć, zaś resztę czas przeznaczala na zadania związane z pełnioną funkcją. H. P. była jedynym nauczycielem mianowanym, posiadała także najdłuższy okres zatrudnienia W przypadku nieobecności związanych z urlopem czy opieką nad dzieckiem nauczyciele wzajemnie się zastępowali.

(harmonogram pracy – k. 9, zeznania świadka H. P. – k. 107, zeznania świadka B. B. – k. 86, , zeznania świadka W. S. – k. 88)

W pierwszej połowie 2014 r., w związku z kończąca się kadencją H. P., został przeprowadzony konkurs na stanowisko D. VII O. Jordanowskiego w W., do którego zgłosiła się także obecna D.. W wyniku przeprowadzenia konkursu nie wyłoniono kandydata, dlatego decyzja ta leżała w gestii organu prowadzącego czyli Burmistrza D. P. m.st. W.. Pełnienie tej funkcji powierzono E. S., która nie była wcześniej zatrudniona u pozwanego a jednocześnie nie zwiększono dostępnej liczby etatów. W związku z zaistniałą sytuacją H. P. skontaktowała się z Wydziałem Oświaty z prośbą o wskazanie rozwiązania i w odpowiedzi usłyszała, że trzeba zwolnić etat, zwłaszcza biorąc pod uwagę trzymiesięczny termin wypowiedzenia. Zdecydowała zatem nie przedłużyć umowy z B. M. oraz zwolnić Ł. K. (1). Przy podejmowaniu tej decyzji kierowała się jego najkrótszym stażem pracy i faktem, iż posiadał on także pracę w innej placówce. Ponadto trzeci z nauczycieli – B. B., złożyła w międzyczasie wniosek o zmniejszenie etatu o jedną godzinę tygodniowo w związku z uprawnieniami do korzystania z urlopu wychowawczego, przez co stała się pracownikiem chronionym przed wypowiedzeniem umowy.

(pismo z dnia 6.05.2014 r. – k. 43, zeznania świadka B. B. – k. 86 - 87, zeznania świadka H. P. – k. 106 – 107, zeznania powoda – k. 109)

H. P. skontaktowała się także ze Związkiem (...), mimo iż Ł. K. (2) nie należał do żadnego z nich. Związek (...) zaprosił ją na rozmowę i wskazał najlepszy sposób rozwiązania umowy o pracę, czyli rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem i przyznanie odprawy pieniężnej.

(zeznania świadka H. P. – k. 106 – 107)

Na przełomie kwietnia i maja 2014 r. sporządzony został arkusz organizacji roku szkolnego 2014/2015, w którym przewidziano 1 etat D., mającego 20 godzin dydaktycznych i 2 etaty pracowników pedagogicznych realizujących po 30 godzin dydaktycznych. Ilość etatów w porównaniu z poprzednim rokiem szkolnym nie wzrosła, mimo starań D..

(arkusz organizacji roku szkolnego – k. 44, zeznania świadka H. P. – k. 108, zeznania świadka W. S. – k. 87 - 88)

H. P. wielokrotnie informowała nauczycieli, w tym Ł. K. (1), o tym, że będzie musiała wprowadzić zmiany organizacyjne – cięcia, w związku z wyznaczeniem D. z zewnątrz, bez przyznania dodatkowego etatu. Mówiła im, że kolejność zwolnień uzależniona była od stopnia nauczyciela i że zwolni powoda a B. M. nie przedłuży umowy o pracę. Ona sama nie mogła zostać zwolniona ze względu na to, że była nauczycielem mianowanym i funkcja dyrektora została jej powierzona dodatkowo. Wiedzę o tym miała także B. B., która pracowała w komisji konkursowej przy wyborze dyrektora.

(zeznania świadka H. P. – k. 107, zeznania powoda – k. 109, zeznania świadka B. M. – k. 85, zeznania świadka B. B. – k. 86)

W piśmie z dnia 23 maja 2014 r. pracodawca wypowiedział Ł. K. (1) umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia upływającego w dniu 31 sierpnia 2014 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano art. 20 ust. 1 pkt 2 oraz art. 27 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela. Przyczyną wypowiedzenia umowy uniemożliwiająca dalsze zatrudnienie była zmiana organizacji pracy w placówce w roku szkolnym 2014/2015 skutkująca zmniejszeniem liczby godzin. Pracownika poinformowano także o złożeniu wniosku o przejście w stan nieczynny. Wypowiedzenie to zostało przez niego podpisane dopiero 28 maja 2014 r.

(wypowiedzenie umowy – k. 38)

Ilość grup była uzależniona od ilości chętnych, zaś zapisy na rok szkolny 2014/2015 trwały do 15 września 2014 r.

(zeznania świadka B. B. – k. 86, zeznania świadka H. P. – k. 108)

Od 1 września 2014 r. funkcję D. objęła E. S., przeniesiona służbowo z Gimnazjum nr 124 na B.. Obecnie, w roku szkolnym 2014/2015, w VII ogrodzie Jordanowskim było zatrudnionych trzech nauczycieli w ramach trzech etatów, tj. E. D., pracująca 30 godzin tygodniowo, z czego 20 godzin były to godziny dydaktyczne, B. B., pracująca 25 godzin tygodniowo ze względu na wniosek o zmniejszenie ilości godzin o 5 i H. P. prowadząca 30 godzin zajęć. Ze względu na nieobecność usprawiedliwioną zwolnieniem lekarskim H. P., trwającą nieprzerwanie od 15 lipca 2014 r., zatrudniani są także nauczyciele na zastępstwo na czas określony. Umowy z nimi przedłużane na bieżąco zgodnie z okresami planowanej nieobecności wskazanymi na zwolnieniach. Sytuacja w placówce jest trudna, gdyż D. nie może zatrudnić nikogo na stałe, gdyż brak jest wolnego etatu, zwiększenie limitu etatów zależało zaś od wiceburmistrza do spraw oświaty.

(zeznania E. S. – k. 110, zeznania świadka H. P. – k. 108, zeznania powoda – k. 109, zeznania świadka B. B. – k. 85, , zeznania świadka W. S. – k. 88)

Średnia wysokość wynagrodzenia za 1 miesiąc pracy Ł. K. (1) wynosiła 1.351,06 zł.

(zaświadczenie o zarobkach – k. 47)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo było w części zasadne i zasługiwało na uwzględnienie.

Przy ustalaniu stanu faktycznego Sąd oparł się na powołanych wyżej dowodach. Dowody z dokumentów nie budziły wątpliwości co do informacji w nich zawartych, jak i autentyczności, nie były kwestionowane przez żadną ze stron, a przez Sąd uznane zostały za wiarygodne. Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się także w całości na zeznaniach świadków i stron procesu, gdyż ich zeznania były spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniały. Stan faktyczny był z resztą w ocenie Sądu co do zasady bezsporny, bowiem strony przedstawiały te same twierdzenia dotyczące najważniejszych jego elementów. Strony nie kwestionowały faktu zatrudnienia powoda i wypowiedzenia mu umowy o pracę ani okoliczności związanych z zakończeniem pełnienia funkcji D. przez H. P.. Strony także zgodnie oświadczyły, że do stosunku pracy powoda zastosowanie mają przepisy ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2014 r., poz. 191 t.j., zwana dalej „Kartą Nauczyciela”), co z resztą wynikało z jej art. 1 ust. 1 pkt 1, zaś w zakresie nieuregulowanym jej przepisami, zgodnie z jej art. 91 c § 1, zastosowanie miały przepisy Kodeksu pracy. Spór zogniskowany był natomiast wokół zasadności przyczyny wypowiedzenia umowy. W tym kontekście należy zauważyć, że zarówno strony procesu jak i świadkowie zgodnie zeznawali, że u pozwanego liczba etatów w roku szkolnym 2014/2015 nie została zwiększona w porównaniu z rokiem ubiegłym a jednocześnie musiała zostać zatrudniona nowa osoba, w związku z powierzeniem jej funkcji D.. Powód potwierdził wprost, iż był informowany o związanej z tym konieczności zwolnienia etatu oraz o kryteriach doboru pracowników do zwolnienia.

Przechodząc do rozważań nad zasadnością powództwa należy wskazać, iż w niniejszej sprawie doszło do wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Powód, uznając to wypowiedzenie za niesłuszne, wystąpił z roszczeniem wynikającym z art. 45 § 1 k. p., domagając się przywrócenia do pracy. Zgodnie z powyższym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Przepis art. 45 k.p. ustanawia powszechną zasadę ochrony trwałości umowy o pracę na czas nieokreślony w tym znaczeniu, że pozwala uznać za zgodne z prawem tylko takie jej wypowiedzenie przez pracodawcę, które może być ocenione jako uzasadnione. Jest to klauzula generalna, która powinna być oceniana w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony jest normalnym, dozwolonym dla obu stron stosunku pracy sposobem jej rozwiązania (art. 32 ust. 1 pkt 3 k.p.).

Prawidłowe wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony wymaga zarówno istnienia przyczyny wypowiedzenia, jak i wskazania jej w piśmie pracodawcy o wypowiedzeniu. W pierwszej kolejności należy zbadać, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełnia wymogi formalne. Dopiero po stwierdzeniu przez Sąd poprawności wypowiedzenia od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Wymogi formalne oświadczenia o wypowiedzeniu umowy zostały sformułowane w art. 30 § 3-5 k.p. Zgodnie z powyższym wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną, wskazywać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy. Podana przyczyna wypowiedzenia powinna być dostatecznie skonkretyzowana, jasna i zrozumiała przede wszystkim dla adresata - pracownika. Konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNP 1999/18/577, M.Prawn. 1999/11/45). Jest to szczególnie istotne, gdyż wskazanie przyczyny wypowiedzenia przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej granicach a okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, 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 umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696). Obowiązkiem pracodawcy jest bowiem udowodnienie zasadności wypowiedzenia, może on to jednak czynić jedynie w oparciu o przyczyny wskazane w wypowiedzeniu. Zakres określonej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia jest bowiem istotny przede wszystkim z punktu widzenia obrony pracownika przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem. Obrona ta stawałaby się iluzoryczna, gdyby pracodawca w toku sporu sądowego mógł powołać inną

przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę od tej, którą wskazał w wypowiedzeniu (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999 roku, sygn. I PKN 571/98, OSNP 2000, Nr 7, poz. 266).

W rozpoznawanej sprawie wypowiedzenie umowy o pracę zachowało wymogi formalne określone w art. 30 § 3-5 k.p. Złożono je w formie pisemnej, zostały w nim również wskazane przyczyny wypowiedzenia umowy a powód nie podnosił, że przyczyny te były dla niego niezrozumiałe czy niekonkretne. Pismo zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu umowy zawierało również pouczenie o przysługującym odwołaniu do Sądu Pracy. Należy zatem uznać, że pod względem formalnym wypowiedzenie było prawidłowe.

Skoro zatem wypowiedzenie okazało się poprawne pod względem formalnym, to rozważyć należy, czy było ono uzasadnione. Skuteczność wypowiedzenia zależy bowiem nie tylko od spełnienia formalnego wymogu wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Należy przy tym wskazać, że zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem Sądu Najwyższego (m.in. wyroki z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999 nr 8, poz. 577, z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 673/98, Monitor Prawniczy 1999 nr 12, poz. 9, z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 9/99, OSNAPiUS 2000 nr 12, poz. 464, z dnia 18 kwietnia 2001 r., I PKN 370/00, OSNAPiUS 2003 nr 3, poz. 65 oraz uzasadnienia wyroków z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 420 i z dnia 13 października 1999 r., I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 118), podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nieprawdziwej, nierzeczywistej, nieistniejącej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, co oznacza, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. W konsekwencji wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione nie tylko wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz była zbyt małej wagi, aby stanowić podstawę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, ale także wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenia, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione. W obu przypadkach brak takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę) rodzi po stronie pracownika powstanie roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p.

Wskazaną przez pracodawcę przyczyną wypowiedzenia umowy powodowi w niniejszej sprawie, uniemożliwiająca dalsze zatrudnienie, była zmiana organizacji pracy w placówce w roku szkolnym 2014/2015, skutkująca zmniejszeniem liczby godzin, czyli art. 20 ust. 1 pkt 2 oraz art. 27 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela. Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości tej przyczyny spoczywał na pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1977 r., I PRN 17/77, OSNC 1977/9/172). W ocenie Sądu strona pozwana nie sprostowała temu obowiązkowi. Przede wszystkim należy przytoczyć treść art. 20 ust. 1 – 3 Karty Nauczyciela o następującej treści:

Art. 20. 1. D. szkoły w razie:

1) całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy;

2) 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. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2.

2. Nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w ust. 1, przysługuje odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w ust. 1, przysługują świadczenia określone w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

3. Rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu, z zastrzeżeniem ust. 4.

Strona pozwana powołała się na sytuację z ust. 1 pkt 2 omawianego przepisu, czyli zmiany organizacji pracy powodujące zmniejszenie liczby godzin. Z treści powyższego przepisu wynika jednak, iż rozwiązanie umowy w tym trybie może nastąpić w sytuacji niemożności dalszego zatrudniania nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Powód natomiast od początku pracował w wymiarze 1/2 etatu, w związku z czym przepis ten nie miał do niego zastosowania. Takie też stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 maja 2006 r. w sprawie I PK 213/05 (OSNP 2007/11-12/153), w którym wskazał, że przepis art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela odnosi się tylko do nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć a zatem nie ma zastosowania do nauczycieli zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin. Wniosek taki wypływa z wykładni językowej tego przepisu, chodzi w nim o takie zmiany w działalności szkoły, które uniemożliwiają "dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć". Podkreślenia wymaga zwrot "dalsze zatrudnianie". Wynika z niego, że przepis odnosi się tylko do osób zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć, co staje się niemożliwe w obliczu zmian w funkcjonowaniu szkoły. Nie mniej jednak samo wskazanie w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy błędnej podstawy prawnej nie przesądza o niezgodności z prawem tej czynności, gdyż pracodawca nie jest obowiązany do podania podstawy prawnej swych oświadczeń woli.

Natomiast o uwzględnieniu powództwa zadecydowała analiza pozostałych przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu umowy, czyli zmian organizacji pracy w placówce w roku szkolnym 2014/2015 skutkujących zmniejszeniem liczby godzin. W rozpoznawanej sprawie takie zmiany nie nastąpiły, bowiem utrzymano dotychczasowy limit etatów i godzin, jak również w dniu 23 maja 2014 r. nie ustalono jeszcze ilości grup zajęciowych, do których zapisy trwały do połowy września 2014 r., stąd pracodawca w tej dacie nie miał podstaw do uznania, że powód nie będzie miał możliwości prowadzenia zajęć. Rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy z powodem, co zostało wprost przyznane przez stronę pozwaną w odpowiedzi na pozew jak i przez H. P., była konieczność zwolnienia etatu dla nowo powołanego D. placówki. Była to przyczyna leżąca po stronie pracodawcy, niezwiązana ze sposobem świadczenia pracy przez powoda i wynikała z konieczności zmian osobowo-organizacyjnych pracodawcy a więc jako taka mogła stanowić uzasadnienie wypowiedzenia umowy o pracę. Przyczyna ta nie została jednak wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy, co naruszało powołane wyżej przepisy. Przyczyna ta także nie mieści się w sformułowaniu „zmiany organizacji pracy w placówce w roku szkolnym 2014/2015 skutkujące zmniejszeniem liczby godzin”, gdyż należało ją interpretować w powiązaniu ze wskazanym art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, czyli ze zmianami organizacji takimi jak częściowa likwidacja szkoły, jej oddziałów lub zmianami planu nauczania. Konieczność zapewnienia etatu nowo zatrudnionej osobie nie jest tożsama ze zmniejszeniem liczby godzin i nie mieści się w kręgu tego typu zmian a przeciwna interpretacja byłaby zbyt szeroka z punktu widzenia językowego. Należy także wskazać, że przy ocenie obowiązku pracodawcy przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. nie można pominąć celu, dla którego przepis ten został wprowadzony – chodzi w nim mianowicie o to, by pracownik wiedział, czy i jakie zarzuty stawia mu pracodawca lub czym kierował się przy podejmowaniu określonej decyzji personalnej, a sąd pracy - żeby badał i oceniał te fakty i okoliczności, które zadecydowały o wypowiedzeniu umowy (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2002 r. I PKN 901/00, LEX nr 564464). Innymi słowy celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. Rozważając w tej płaszczyźnie kwestię ujęcia przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę wskazaną w piśmie z dnia 23 maja 2014 r., należało uznać, że jest ona niezgodna z rzeczywistością, co niejako zmusiło powoda do wytoczenia powództwa. Jak zeznał sam powód, jego zdaniem to brak wyboru H. P. na stanowisko D. miało związek z rozwiązaniem z nim umowy o pracę, był o tym także informowany przez nią ustnie. Tymczasem przyczyna wypowiedzenia wskazana na piśmie nie obejmuje takiego elementu jak konieczność wygosparowania etatu dla nowego D.. Słusznie zatem powód mógł się oszukiwać takim stanowiskiem pracodawcy.

Podsumowując, w świetle powyższych rozważań należało uznać, że strona pozwana nie wykazała prawdziwości przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę a materiał dowodowy zgromadzony w sprawie świadczył o tym, że przyczyna wskazana w oświadczeniu z dnia 23 maja 2014 r. była nieprawdziwa i pozorna. Mając na uwadze powyższe Sąd

uznał wypowiedzenie umowy za nieuzasadnione, co aktualizowało roszczenia powoda wynikające z art. 45 k.p. Powód domagał się przywrócenia do pracy, jednakże art. 45 § 2 k.p.c. stanowi, iż Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Taka sytuacja ma zastosowanie w niniejszej sprawie. W orzecznictwie Sądu Najwyższego (przykładowo wyrok z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, OSNP 2012/13-14/164) przyjmuje się, że z art. 45 § 1 i 2 k.p. wynika zasada rozstrzygania sprawy o roszczenia wskazane w § 1 tego artykułu zgodnie z żądaniem pracownika, natomiast zasądzenie odszkodowania w miejsce żadanego przywrócenia do pracy może nastąpić wyjątkowo, gdy przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe (por. wyroki z dnia 16 kwietnia 2003 r., I PK 154/02, Prawo Pracy 2003 nr 11, s. 35 oraz z dnia 25 lipca 2006 r., I PK 56/06, Monitor Prawny 2007 nr 4, s. 206). Ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego - w drodze wypowiedzenia umowy - stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szansę na prawidłowe funkcjonowanie. W wyroku z dnia 24 sierpnia 2010 r. w sprawie I PK 43/10 (LEX nr 1217622) Sąd Najwyższy natomiast wskazał, że wskazane w komentowanym przepisie przesłanki orzekania przez sąd pracy o odszkodowaniu w postaci niemożliwości bądź niecelowości uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy zostały sformułowane przez ustawodawcę w sposób bardzo szeroki. Ocena, czy w konkretnej sprawie istnieją warunki zastosowania tegoż unormowania, pozostawiona została sądowi rozstrzygającemu spór. Nie może być ona dowolna, lecz każdorazowo powinna być poprzedzona dokonaniem stosownych ustaleń faktycznych pod kątem dalszego funkcjonowania restytuowanego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 641/98, OSNP 2000, Nr 11, poz. 416). Nadanie zwrotom niedookreślonym użytym w komentowanym przepisie ("niemożliwe" lub "niecelowe") konkretnej treści, zależy zaś od indywidualnych okoliczności faktycznych każdego przypadku.

W judykaturze przyjmuje się, że niemożliwość lub niecelowość orzeczenia o przywróceniu do pracy może być spowodowana zarówno okolicznościami dotyczącymi pracodawcy jak i pracownika. Ocena zgłoszonego przez pracownika żądania restytucji stosunku pracy w aspekcie unormowania art. 45 § 2 k.p. następuje z uwzględnieniem takich faktów, jak z jednej strony zmiana sytuacji pracodawcy wskutek zadziałania siły wyższej lub nieprzewidzianych, przypadkowych zdarzeń, uniemożliwiających kontynuowanie dotychczasowej działalności i zatrudnianie pracowników (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 104/98, OSNP 1999, Nr 10, poz. 334), likwidacja stanowiska pracy i brak środków finansowych na jego odtworzenie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 57/99, OSNP 2000, Nr 15, poz. 576), redukcja etatów, o ile dotyczy grupy pracowniczej, do której zalicza się przywrócony do pracy pracownik (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 566/97, OSNP 1999, Nr 5, poz. 166; z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 819/00, LEX nr 55126 i z dnia 29 listopada 2005 r., II PK 101/05, OSNP 2006, nr 19 - 20, poz. 300), ale już nie długotrwałość postępowania sądowego z odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę, czy zatrudnienie w miejsce zwolnionego pracownika innej osoby w trakcie procesu, gdyż pracodawca powinien się liczyć z możliwością przegrania sporu i powrotu pracownika do zakładu (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 r., I OKN 572/97, OSNP 1999, Nr 3, poz. 83 i z dnia 15 października 1999 r., I PKN 295/99, OSNP 2001, Nr 5, poz. 145). Z drugiej zaś strony uwzględnia się okoliczności dotyczące osoby pracownika, a więc będący przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę sposób wywiązywania się pracownika z obowiązków zawodowych, implikujący utratę zaufania pracodawcy czy możliwość negatywnej reakcji załogi na przywrócenie pracownika do pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 1997 r., I PKN 343/97, OSNP 1998, Nr 19, poz. 563; z dnia 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, OSNP 2000, Nr 19, poz. 711; z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 366/99, OSNP 2001, Nr 7, poz. 220; z dnia 24 marca 2000 r., I PKN 544/99, OSNP 2001, Nr 15, poz. 481 z dnia 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, OSNP 2007, nr 11 - 12, poz. 159), długotrwały i głęboki konflikt pracownika z przełożonymi lub współpracownikami, zawiniony przez odwołującego się lub powstały na tle dotyczących go okoliczności, powodujący konieczność podejmowania środków zaradczych celem przywrócenia dyscypliny pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 374/97, OSNP 1998, Nr 17, poz. 508; z dnia 28 lipca 1998 r., I PKN 168/98, OSNP 2000, Nr 21, poz. 784; z dnia 4 października 2000 r., I PKN 531/00, OSNP 2002, Nr 10, poz. 234; z dnia 8 czerwca 2006 r., II PK 315/05, OSNP 2007, nr 11 - 12, poz. 159), czy wreszcie czynienie przez pracownika z przysługującego mu prawa żądania przywrócenia do pracy użytku sprzecznego z jego



społeczno - gospodarczym przeznaczeniem, gdy w związku ze stanem zdrowia pracownik nie może wykonywać części zadań przypisanych zajmowanemu przezeń stanowisku (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1998 r., I PKN 502/98, OSNP 2000, Nr 3, poz. 107 i z dnia 22 września 1999 r., I PKN 271/99, OSNP 2001, Nr 2, poz. 41). Nie można jednak odmówić żądaniu pracownika przywrócenia go do pracy tylko z tego powodu, że przyczyną uwzględnienia powództwa jest niewielki stopień naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu umów o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 185/99, OSNP 2000, Nr 22, poz. 811), ani też pomijać występujących po stronie pracownika pozytywnych dlań okoliczności, przemawiających za przywróceniem go do pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2003 r., I PKN 144/02, OSNP 2004, Nr 13, poz. 225). Najpełniej problem oceny roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy z punktu widzenia kryterium "możliwości" i "celowości" jego dalszego zatrudnienia ujął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 października 2000 r., I PKN 66/00 (OSNP 2002, Nr 10, poz. 235) wyjaśniając, że ocena ta powinna uwzględniać takie okoliczności, jak: rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy ("ciężkie" czy "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów, czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wynikać dla jednej i drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień).

Przenosząc powyższe rozważania na płaszczyznę niniejszej sprawy należy stwierdzić, że przywrócenie powoda do pracy było niemożliwe. Należy mieć przede wszystkim na uwadze zasady działania VII O. Jordanowskiego, który wprawdzie funkcjonuje jako pracodawca w rozumieniu art. 3 k.p., ale nie ma samodzielnej możliwości decydowania o ilości zatrudnionych pracowników, która to decyzja zależała od organu prowadzącego. Także powierzenie funkcji D., na podstawie art. 36 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, należało do decyzji organu prowadzącego. W związku z powyższym należy zauważyć, że H. P. po powzięciu z jednej strony wiedzy o wybraniu innej osoby na stanowisko D. a z drugiej o braku utworzenia dodatkowego etatu, nie miała innego wyjścia jak tylko rozwiązać stosunek pracy z pracownikiem lub pracownikami, tak by zwolnić jeden cały etat. W ocenie Sądu dokonany przez nią wybór był racjonalny i zgodny z zasadami współżycia społecznego. W dacie podejmowania decyzji musiała bowiem uwzględnić szczególną ochronę trwałości stosunku pracy niektórych pracowników. Odnośnie jej samej należy wskazać, iż jej stosunek pracy został nawiązany na podstawie mianowania, co z mocy przepisów Karty Nauczyciela ograniczyło możliwość jego rozwiązania do sytuacji szczególnych, które w niniejszej sprawie nie zaistniały. Z aktu mianowania wynikało ponadto, że została ona mianowana nauczycielką w VII O. Jordanowskim, zaś powierzenie funkcji D. nastąpiło później. Tym samym utrata tej funkcji nie spowodowała rozwiązania stosunku pracy w charakterze nauczyciela. Z kolei B. B. jako osoba uprawniona do urlopu wychowawczego złożyła wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy, w związku z czym zgodnie z art. 186<sup>8</sup> § 1 k.p. pracodawca także nie mógł wypowiedzieć jej umowy o pracę. W konsekwencji nieprzedłużenie umowy z B. M. i wypowiedzenie umowy o pracę z powodem stanowiło jedyną możliwość rozwiązania sytuacji, zwłaszcza biorąc pod uwagę najkrótszy staż pracy powoda i jego dodatkowe zatrudnienie, gwarantujące chociaż w pewnym stopniu zabezpieczenie socjalne. Sytuacja pozwanego w dacie wyrokowania sprawiała zatem, że nie miał on organizacyjnej i finansowej możliwości dalszego zatrudnienia powoda, co uzasadniało oddalenie powództwa w zakresie przywrócenia do pracy. Sąd miał także na uwadze, gdyby pracodawca wskazał rzeczywistą, zgodną ze stanem faktycznym przyczynę wypowiedzenia, która z resztą była znana powodowi, to powództwo byłoby niezasadne w całości.

W związku z powyższym Sąd zasądził na podstawie art. 45 § 2 k.p. od pozwanego na rzecz powoda odszkodowanie, które zgodnie z treścią art. 47<sup>1</sup> k.p. przysługiwało w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia w sytuacji powoda, zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, wynosił trzy miesiące (art. 27 ust. 1 Karty Nauczyciela). Wobec tego należało zasądzić kwotę 4.053,18 zł, stanowiącą trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia powoda w wysokości

1.351,06 zł, zgodnie z niekwestionowanym zaświadczeniem przedstawionym przez pracodawcę (k. 47), o czym orzeczono w pkt 1 wyroku.

Powód wygrał proces co do zasady, dlatego też stosownie do treści art. 98 i 99 k.p.c. strona pozwana powinna zwrócić mu poniesione koszty procesu, na które składało się wynagrodzenie pełnomocnika w wysokości 60 zł zgodnie z § 12 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w sprawie II PZ 12/12 (postanowienie z dnia 28 czerwca 2012 r., LEX nr 1235832), o czym orzeczono w pkt 3 wyroku.

Na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 98 k.p.c. Sąd w pkt 4 wyroku zasądził od pozwanego (jako strony przegrywającej) na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w W., kwotę 203 zł tytułem nie uiszczonych opłat od pozwu. Zgodnie bowiem z powołanym przepisem - kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Zasądzona kwota stanowi 5% zasądzonej od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty.

Nadanie wyrokowi w pkt 1 rygoru natychmiastowej wykonalności co do jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda (pkt. 5 wyroku) znajduje oparcie w treści art. art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

Mając na uwadze powyższe orzeczono jak w sentencji.