

Sygn. akt IV P 179/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 grudnia 2015 r.

Sąd Rejonowy w Choszcznie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Tomasz Klimczak	
Ławnicy: J. Z., L. S.	
Protokolant: sekr. sądowy Monika Mazurkiewicz	

po rozpoznaniu w dniu 30 listopada 2015r.

na rozprawie

sprawy z powództwa A. M.

przeciwko Zespołowi Szkół (...) w B.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy

I. zasądza od pozwanego Zespołu Szkół (...) w B. na rzecz powódki A. M. kwotę 6.888,00 zł (sześć tysięcy osiemset osiemdziesiąt osiem złotych 00/100) brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy;

II. nakazuje pobrać od pozwanego Zespołu Szkół (...) w B. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Choszcznie kwotę 441,96 zł (czteryście czterdzieści jeden złotych 96/100) tytułem nieuiszczonych kosztów postępowania;

III. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 2.296,00 zł (dwa tysiące dwieście dziewięćdziesiąt sześć złotych /100) brutto;

**Sygn. akt IV P 179/15**

## UZASADNIENIE

Powódka A. M. w pozwie wniesionym przeciwko Zespołowi Szkół (...) w B. domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia stosunku pracy łączącego ją z pozwanym Zespołem Szkół nr (...) w B..

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że pracodawca wypowiadając jej stosunek pracy nie zachował trybu postępowania przewidzianego w art. 38 k.p., który stanowi, że o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zawiadamia się na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. W ocenie powódki pozwany naruszył dyspozycję tego przepisu albowiem takiego zawiadomienia dokonał ale wobec niewłaściwej jednostki organizacyjnej związku zawodowego, którego powódka jest członkiem. Nadto powódka podkreśliła, że jest długoletnim pracownikiem

pozwanej placówki . W swoim postępowaniu zawsze kierowała się zasadami uczciwości . Była wielokrotnie nagradzana przez pracodawcę . Stąd też nie rozumie dlaczego właśnie z nią , a nie z inną osobą rozwiązano stosunek pracy. Powódka dodała również , iż kryteria doboru do zwolnienia , którymi miał się kierować pracodawca przy typowaniu pracownika do zwolnienia nie były z nikim uzgadniane , są przy tym nieobiektywne i nie sprawiedliwe . Są utworzone z dużą stronniczością i pod konkretne osoby , a powódka nie spełnia tylko jednego z tych kryteriów – tj. nie posiada wyższego wykształcenia.

W odpowiedzi na pozew (k. 52 - 54) strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania , w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 6 – krotności stawki określonej w paragrafie 11 ust 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu

W uzasadnieniu strona pozwana potwierdziła, że powódka jest zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku administracyjnym oraz, że w dniu 18 maja 2015r. , w związku ze zmniejszeniem liczby uczniów powodującym konieczność redukcji etatów pracowników administracji wypowiedziała powódce umowę o pracę .

Powyższe oświadczenie pozwanego było poprzedzone poinformowaniem reprezentującej powódkę organizacji związkowej , że pracodawca zamierza rozwiązać z powódką umowę o pracę . W oświadczeniu tym podano przyczynę uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę . Zakładowa organizacja związkowa , której członkiem jest powódka – Związek (...), nie zgłosił zastrzeżeń w trybie przepisu art. 38 § 2 k.p.c.

Nadto pozwany podkreślił , iż przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę były zmiany organizacyjne wymuszone systematycznie zmniejszającą się liczbą uczniów , co z kolei powoduje konieczność zweryfikowania i zoptymalizowania stanu zatrudnienia kadry administracyjnej i obsługi niezbędnej do obsłużenia klientów szkoły. I tak w roku szkolnym 2012/2013 liczba uczniów wyniosła 757, w roku szkolnym 2013/2014 było już tylko 646 uczniów, a w roku szkolnym 2014/2015 liczba uczniów spadła do 584.

Pozwany podniósł również , iż redukcja zatrudnienia przez pozwanego narzucona jest przez powiat (...) prowadzący pozwany zespół szkół i ma na celu zoptymalizowanie zatrudnienia wobec zmniejszającej się liczby uczniów oraz obniżenie kosztów utrzymania placówki . Na administrację i obsługę w roku szkolnym 2015/2016 pozwany miał do dyspozycji „3,75” etatu .

Pozwany zauważył również , iż w świetle opracowanych przez pozwanego kryteriów zwolnień lub zmian warunków zatrudnienia pracowników administracji i obsługi w Zespole Szkół (...) B., kwalifikacje zawodowe powódki były niższe niż pozostałych pracowników pozwanego. Z tego względu pozwany wypowiedział umowę o pracę powódce oraz jeszcze jednemu pracownikowi administracji i (...).

Na rozprawie w dniu 2 listopada 2015r. (k.182) powódka zmodyfikowała żądanie pozwu wskazując , iż w miejsce dotychczasowego żądania wnosi o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy .

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

W dniu 1 listopada 1990r. A. M. została zatrudniona na podstawie umowy o pracę, na czas określony do 31 marca 1991, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku księgowa – kasjer w Warsztatach Szkolnych Zespołu Szkół Zawodowych w B.. Następnie na podstawie umowy o pracę z dnia 27 lutego 1991r. powódka kontynuowała zatrudnienie w tej samej placówce , na stanowisku magazyniera, na czas nieokreślony od dnia 1 marca 1991r..

### **Dowód :**

1. umowa o pracę - karta 2B i 3B akt osobowych powódki ;

W związku z likwidacją Gospodarstwa (...) w B., pismem z dnia 30 lipca 2010r. , zaproponowano A. M. z dniem 1 września 2010r. stanowisko referenta do spraw uczniów – pracownik wypożyczalni narzędzi – w pełnym wymiarze czasu pracy w Zespole Szkół (...) w B. . Powódka przyjęła tę propozycję .

**Bezsporne , a nadto dowód:**

- pismo z dnia 30 lipca 2010r. – karta 4B akt osobowych powódki;
- pismo powódki z dnia 10 sierpnia 2010r. – karta 14B akt osobowych powódki ;

Pismem z dnia 29 sierpnia 2014r. Zespół Szkół (...) w B. i A. M. dokonali zgodnej zamiany warunków pracy i płacy powódki w ten sposób, iż od dnia 1 września 2014r. powódka została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku referenta.

**Bezsporne , a nadto dowód:**

- pismo z dnia 29 sierpnia 2014r. – karta 92B akt osobowych powódki

Na przestrzeni ostatnich trzech lat liczba uczniów pobierających naukę w Zespole Szkół (...) w B. ulegała zmniejszeniu i wynosiła - w roku szkolnym 2013/2014- 663, (...) – 592 , (...) - 549

**Dowód:**

- zeznania świadka T. G. – karta 146 - 147 akt;
- przesłuchanie w charakterze pozwanego J. S. – karta 147 - 150 akt;
- arkusz organizacyjny szkoły na rok szkolny 2015/2016 ;

W związku z koniecznością zoptymalizowania zatrudnienia dyrektor Zespołu Szkół (...) w B. opracował na piśmie „kryteria do wypowiedzenia stosunku pracy (rozwiązania stosunku pracy ) lub zmiany warunków zatrudnienia z pracownikami obsługi w Zespole Szkół (...) w B.” . Zgodnie z tym dokumentem przy doborze pracowników do zwolnienia pracodawca miał uwzględniać:

- kwalifikacje formalne ( poziom i kierunek wykształcenia, posiadanie dodatkowych kwalifikacji , staż pracy, doświadczenie zawodowe );
- wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych .

Z treścią tego dokumentu A. M. została zapoznana w dniu 18 maja 2015r..

**Bezsporne, a nadto dowód:**

- kryteria doboru – karta 11 - 12 akt;
- przesłuchanie w charakterze powódki A. M. – karta 121 - 122 akt;
- przesłuchanie w charakterze pozwanego J. S. – karta 147 - 150 akt;
- zeznania świadka Z. B. – karta 142 – 144 akt;

A. M. jest członkiem Związku (...).

**Bezsporne ;**

Pismem z dnia 7 maja 2015r., przekazanym J. B. reprezentującemu Zarząd Ogniska nr 3 Związku (...) w Zespole Szkół (...) w B., dyrektor pozwanego poinformował tę jednostkę organizacyjną związku zawodowego, iż m.in. z uwagi na zamiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie, zamierza rozwiązać stosunek pracy z powódką.

***Bezsporne, a nadto dowód:***

- pismo z dnia 7 maja 2015r. – karta 60 – 61 akt;
- zeznania świadka J. G. – karta 187v- 188 akt;
- zeznania świadka Z. B. – karta 142 – 144 akt;

Pismem z dnia 14 maja 2015r. zarząd ogniska nr 3 Związku (...) w Zespole Szkół (...) n1 w B. odniósł się to treści pisma pracodawcy powódki z dnia 7 maja 2015r. .

***Dowód:***

- pismo z dnia 14 maja 2015r.

Oddział Związku (...) jest międzyzakładową organizacją związkową o uprawnieniach zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych i prawa pracy. Siedziba zarządu tego oddziału w B. znajduje się przy ul. (...). Prezesem zarządu tego oddziału jest J. G..

***Bezsporne, a nadto dowód:***

- art. 18 ust 1 statutu Związku (...) – karta 186 akt;
- pismo z dnia 27 maja 2015r. – karta 139 akt;
- zeznania świadka J. G. – karta 187 – 188 akt;

(...) Związku (...) jest najniższym ogniwem organizacyjnym związku działającym w podmiotach, o których mowa w art. 7 ust.1. statutu.

***Bezsporne, a nadto dowód:***

- art. 19 ust 1 statutu Związku (...) – karta 186 akt;

Pismem z dnia 18 maja 2015r. dyrektor Zespołu Szkół (...) w B. wypowiedział powódce umowę o pracę zawartą w dniu 1 listopada 1990r. z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 sierpnia 2015r.. Wskazano przy tym, iż rozwiązanie umowy o pracę następuje na podstawie art. 30 § 2 pkt 2 k.p. w zw. z art. 1 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę podano zmiany organizacyjne w Zespole Szkół (...) w B. dotyczące zmniejszania liczby uczniów, powodujące konieczność redukcji etatów pracowników administracji.

***Dowód:***

- wypowiedzenie z dnia 18 maja 2015r. – karta 10 akt;

W dacie wypowiedzenia umowy o pracę A. M. była zatrudniona w pozwanym zespole na stanowisku administracyjnym jako referent. Powódka z wykształcenia jest technikiem hodowcą. Jej ogólny staż pracy to 25 lat z czego 24 lata przypada na pracę u pozwanego. W pozwanym zespole szkół na stanowisku referenta była zatrudniona również T.

M.. Posiada ona wykształcenie wyższe – jest magistrem rachunkowości i finansów , a jej ogólny staż pracy to 15 lat ( 13 lat w (...) nr 2 ) z czego 2 lata u pozwanego.

***Bezsporne , a nadto dowód :***

- informacja zawarta w piśmie procesowym pozwanego z dnia 8 października 2015r. – karta 166 – 168 akt;
- zeznania świadka W. K. – karta 144 – 146 akt.

Z jakości świadczonej przez powódkę pracy nie był zadowolony jej bezpośredni przełożony – W. K. . A. M. nie radziła sobie z obsługą arkusza kalkulacyjnego (...).

***Dowód:***

- zeznania świadka W. K. – karta 144 – 146 akt.

Średnie, jednomiesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 2296 zł brutto.

***Bezsporne, a nadto dowód***

- pismo z dnia 15 czerwca 2015r. – karta 45 akt ;

***Sąd zważył, co następuje:***

Powództwo okazało się zasadne .

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów oraz dowodu z przesłuchania stron i zeznań świadka T. G., i W. K. i Z. B. . Dodatkowo, znacząca część okoliczności faktycznych dotyczących między innymi przebiegu zatrudnienia, kwalifikacji powódki, jej stażu pracy oraz kwalifikacji i stażu pracy T. M. nie była przedmiotem sporu. Powódka w toku postępowania nie przeczyła tym okolicznościom, co pozwoliło przyjąć Sądowi, iż te okoliczności pozostają poza sporem stron.

Podstawy prawnej roszczenia powódki, upatrywać należy w art. 45 § 1 k.p., który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało 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.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie, zmierzać więc miało, do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy wypowiedzenie spełniało wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt. 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenie tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zatem zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano, wypowiedzenie umowy o pracę jest

zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Zgodnie z wykładnią Sądu Najwyższego, zawartą między innymi w wyroku z dnia 10 maja 2000r. (I PKN 641/99 OSNP 2001/20/618, Pr. Pracy 2001/1/33) „naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika”. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997r. (I PKN 315/97 OSNP 1998/17/501), „ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym, zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy)”.

Mając na uwadze powyższe wskazania, Sąd w pierwszej kolejności ustosunkował się do zarzutów formalnych podnoszonych przez powódkę.

I tak – w ocenie Sądu w toku wypowiedzenia powódce umowy o pracę doszło do naruszenia wymogu formalnego, tj. uzyskania stanowiska związków zawodowych, co skutkuje, iż złożone wypowiedzenie było niezgodne z prawem. Zgodnie z art. 38 § 1 k.p. o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia - art. 38 § 2 k.p.. Jednocześnie pracodawca – dyrektor szkoły podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia, dopiero po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie nie zajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie (art. 38 § 5 k.p.).

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, iż zakładowa organizacja związkowa, o której mowa w art. 38 k.p. reprezentujący powódkę (Związek (...)) nie otrzymała pisma strony pozwanej z informacją o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy z powódką. Za takie nie może bowiem uchodzić pismo z dnia 7 maja 2015r. albowiem zostało ono doręczone członkowi Zarządu Ogniska nr 3 Związku (...) w Zespole Szkół (...) w B., które w myśl statutu wspomnianego związku nie przysługuje przymiot zakładowej organizacji związkowej, o której z kolei mowa w art. 38 k.p.. Wniosek taki wynika również z uważnej lektury przepisu art. 38 § 2 k.p. - co zostało potwierdzone w art. 26 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych. Z przepisów tych wynika, że upoważnionym do składania oświadczeń (wyrażenia zastrzeżeń albo stwierdzenia, że zastrzeżenia nie zostaną złożone) uprawniona jest jedynie zakładowa organizacja związkowa. Z postanowień statutowych związku, którego członkiem jest powódka wynika, że organizacją tą jest Oddział Związku (...), na czele którego stoi zarząd uprawniony m.in do reprezentowania członków wobec pracodawców (art. 57 ust 1 statutu). Z kolei prezydium zarządu oddziału realizuje uprawnienia zakładowej organizacji związkowej w zakresie uzgadniania i opiniowania aktów prawnych wynikających z przepisów prawa pracy (art. 58 ust. 2 statutu). Statut nie przewiduje natomiast, by możliwe było przekazanie w taki lub inny sposób tych kompetencji zarządowi ogniska. Nie ulega zatem wątpliwości, że zarząd ogniska nr 3 działającego u strony pozwanej nie był uprawniony do składania oświadczenia wynikającego z art. 38 § 2 k.p. ani we własnym imieniu (bo przepis mówi o zakładowej organizacji związkowej), ani też w imieniu organizacji zakładowej (bo statut związku nie przewiduje możliwości przekazania tego typu kompetencji zarządowi ogniska). W konsekwencji mylny jest pogląd przyjęty przez stronę pozwaną, że złożenie określonego oświadczenia przez zarząd ogniska nr 3 jest równoznaczne z dokonaniem czynności przez zakładową organizację związkową. Błędne jest także twierdzenie, że sprawa dotycząca podjęcia decyzji przez właściwy organ związkowy nie podlega ocenie organów rozpoznających sprawy o roszczenia pracownicze. Wprawdzie zasada wolności związkowej oraz względnej niezależności związków zawodowych prowadzi do wniosku o ograniczeniu ingerencji ze strony organów państwowych, w tym sądów, w wewnętrzny proces podejmowania decyzji przez organizacje i organy związku zawodowego, ale nie znaczy to jednak, iż kontrola nad prawidłowością działalności (procesu wyrażania przez nie woli) tych organizacji i organów jest w całości wyłączona. Konieczność tej kontroli wynika między innymi z potrzeby zapewnienia pewnego minimum legalizmu w wyrażaniu woli przez związki

zawodowe, a także - w pewnych przypadkach - ochrony interesów pracowników. Stąd też uznając, iż zasadniczo w toku postępowania sądowego nie podlega badaniu prawidłowość merytoryczna i formalna procesu podejmowania decyzji przez organy związków zawodowych (w tym przyjmowania i wyrażania stanowiska w sprawie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę), jednocześnie należy stwierdzić, iż z konieczności zapewnienia pewnego minimum legalizmu i praworządności w stosunkach pracy wynika, że kontroli sądowej podlega to, czy określona decyzja (oświadczenie woli) pochodzi od organu, który zgodnie z przepisami ustawy i statutu jest upoważniony do jej podejmowania. Z ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd wynika natomiast, iż oświadczenie zawarte w piśmie z dnia 14 maja 2015r. (k. 62) złożone zostało przez organ do tego nieuprawniony, a to z kolei oznacza, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem obowiązku przewidzianego w art. 38 § 2 k.p. .

Wymogu tego nie spełnia również pismo pozwanego datowane na dzień 27 maja 2015r. (k. 64 akt). Jest to z kolei konsekwencją tego, iż dokument ten nie jest adresowany do związku lecz do samej A. M. . Ponadto nawet gdyby przyjąć, jak tego oczekuje dyrektor pozwanego, iż pracodawca wykonał obowiązek wynikający z art. 38 ( na dokumencie widnieje adnotacja o jego doręczeniu związkowi do „wiadomości”) okoliczność ta w żaden sposób nie zmienia faktu, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę również jawi się jako wadliwe. Z pola widzenia pozwanego uszło bowiem to, iż związek zawodowy ma 5 dni na złożenie umotywowanych zastrzeżeń . Przy założeniu zatem, iż wspomniany dokument doręczono związkowi już w dacie sporządzenia tego pisma tj. 27 maja 2015r., termin na dokonanie tej czynności upływał dopiero 1 czerwca 2015r. . Tymczasem dyrektor pozwanego podjął decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę już w dniu 18 maja 2015 r. tj. w okresie kiedy związki zawodowe w ogóle nie były jeszcze zawiadomione o zamiarze rozwiązania stosunku pracy z powódką . W związku z czym, stosowną decyzję w tym przedmiocie dyrektor szkoły mógł podjąć najwcześniej w dniu 2 czerwca 2015 r. kiedy to minął 5 dniowy termin wynikający z art. 38 k.p. . Zatem decyzja strony pozwanej dotycząca rozwiązania stosunku pracy z powódką została podjęta przedwcześnie z naruszeniem bezwzględny wymogu współdziałania ze związkami zawodowymi.

Odnosząc się natomiast do merytorycznej przyczyny wypowiedzenia tj. zmian organizacyjnych w Zespole Szkół (...) w B. dotyczących zmniejszania liczby uczniów, powodujących konieczność redukcji etatów pracowników administracji należy stwierdzić, iż okoliczność tę potwierdza liczba uczniów pobierających naukę w pozwanej placówce. W roku szkolnym 2013/2014 było 27 oddziałów, w roku szkolnym 2014/2015 liczba oddziałów zmniejszyła się do 24, a na rok szkolny 2015/2016 zaplanowano już tylko 21 oddziałów. W ocenie sądu zmniejszenie naboru jest związane z dużą konkurencją na rynku „usług” dydaktycznych i panującym niżem demograficznym, co niewątpliwie jest zauważalne od kilku lat i jest okolicznością powszechnie wiadomą, występującą nie tylko na terenie powiatu (...). Wskazanej przyczyny wypowiedzenia nie można uznać za niekonkretną, lakoniczną, która by nie uzasadniała zwolnienia powódki z pracy. Jest to podyktowane tym, iż w realiach przedmiotowej sprawy przyczyna wskazana przez stronę pozwaną z perspektywy adresata oświadczenia, czyli powódki, jest wystarczająco konkretna i zrozumiała. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 9 sierpnia 2005r. „wskazanie przez szkołę jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zwrotu ustawowego zawartego w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach sprawy, w tym uwzględniając informacje podane przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne skonkretyzowanie tej przyczyny.” (II PK 392/04, OSNP 2006/11-12/179). W przedmiotowej sprawie powódka, choć nie była członkiem rady pedagogicznej wiedziała o zmniejszającej się liczbie klas nie tylko w roku szkolnym 2015/2016 ale również i w latach wcześniejszych. W związku z tym tak sformułowana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie może być uznana za niekonkretną. To pracownik, a nie Sąd ma rozumieć powód zakończenia stosunku pracy. Dlatego, choć powódce w wypowiedzeniu nie zostały podane konkretne liczby i dane, przyczyna rozwiązania umowy o pracę, była dla niej jasna i zrozumiała. Zarzut naruszenia art. 30 § 4 k.p. nie mógł więc podlegać uwzględnieniu.

Osobną kwestią jest natomiast wybór powódki jako osoby, z którą dochodzi do rozwiązania stosunku pracy w sytuacji niemożności zapewnienia zatrudnienia wszystkim pracownikom administracji . W treści pisma o wypowiedzeniu stosunku pracy nie zostały zawarte jakiegokolwiek okoliczności, które pozwalałyby na ustalenie, z jakich przyczyn wypowiedzenie stosunku pracy dotyczy powódki, a nie innych pracowników.

Strona pozwana wskazała – co potwierdził przesłuchany dyrektor pozwanej J. S. – ilu pracowników administracji zatrudnia pozwana placówka. Strona pozwana podała przyczyny, dla których wytypowano do zwolnienia z pracy powódkę, a nie innego pracownika. Wskazanie tych przyczyn nastąpiło jednak w trakcie procesu sądowego. Dyrektor pozwanego wskazał, że powódka miała niższe wykształcenie od drugiej osoby zatrudnionej na stanowisku referenta. Wskazał również, iż bezpośredni przełożeni mieli zastrzeżenia, co do jakości świadczonych przez powódkę pracy.

W tym miejscu należy podkreślić, iż pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) 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 wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia. Nadto w wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r. (vide: I PK 172/12 - LEX nr 1312564) Sąd Najwyższy wyraził pogląd podzielany przez Sąd rozpoznający przedmiotową sprawę, że „w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. 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 zasadnością wypowiedzenia umowy. Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy”. Stąd też pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Przyjmuje się bowiem wprawdzie, że w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkiem przyczynowo-skutkowym zdarzeń objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, czego nie można odnieść do przytaczania kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia, stanowiących najistotniejszą część przyczyny wypowiedzenia w sytuacji dokonywania redukcji zatrudnienia. Należy bowiem zauważyć, że sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, co pozwoli na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu, a pracodawcy uniemożliwi ewentualne "dostosowywanie" tych kryteriów do okoliczności danej sprawy.

W przedmiotowej sprawie strona pozwana podała w treści wypowiedzenia stosunku pracy z powódką, że rozwiązanie stosunku pracy następuje na skutek zmian organizacyjnych w Zespole Szkół (...) w B. dotyczących zmniejszenia liczby uczniów, powodujących konieczność redukcji etatów pracowników administracji. Nie wskazano jednakże



jakiegokolwiek kryterium doboru do rozwiązania stosunku pracy właśnie z powódką, co zresztą ona sama konsekwentnie akcentowała .

W ocenie Sądu brak jakiegokolwiek nawiązania przez pracodawcę do kryteriów wyboru pracownika do rozwiązania z nim stosunku pracy jest brakiem pozwalającym uznać, że wypowiedzenie stosunku pracy z powódką narusza wymagania odnośnie formy wypowiedzenia w zakresie prawidłowego opisanie przyczyny wypowiedzenia poprzez nawiązanie do przyjętych kryteriów doboru jednego z wielu pracowników do zwolnienia .

Mając powyższe na uwadze oraz kierując się treścią żądania Sąd orzekł jak w pkt I sentencji .

W punkcie II wyroku Sąd, zgodnie z art. 113 ust.1 ustawy o kosztach sądowych, nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Choszcznie kwotę 345 zł tytułem opłaty ( od ostatecznie sprecyzowanego roszczenia) , której powódka nie miała obowiązku uiścić. Zgodnie z bowiem z art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Mając zatem na uwadze , iż pozwany co do zasady przegrał sprawę w całości obowiązany jest uiścić na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego C. całą opłatę od pozwu ( $wps\ 6888\ zł \times 5\ \% = 345\ zł$ ). Nadto pozwanego należało obciążyć kosztami związanymi ze stawiennictwem na rozprawie dwóch świadków tj. łącznie kwotą 96,96 zł.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł w punkcie III na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd, zasądzając 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 powodowego pracownika.

SSR Tomasz Klimczak