

## UZASADNIENIE

Pozwem z 15 czerwca 2023 roku powódka E. G. skierowanym przeciwko Publicznej Szkole Podstawowej Specjalnej nr (...)im. J. B. w S. wniosła o zasądzenie od pozwanej odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w kwocie stanowiącej 3-miesięczne wynagrodzenie tj. 8532 zł wraz z ustawowymi odsetkami w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego liczonych od dnia doręczenia pozwanej Szkole pozwu do dnia zapłaty, a także o zasądzenie od pozwanej zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu strona powodowa wskazała, że pozostaje zatrudniona w pozwanej Szkole na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 22 października 2007 roku, ostatnio na stanowisku Psychologa Szkolnego w wymiarze 10/20 etatu. Pismem z 25 maja 2023 roku pozwana złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. W oświadczeniu pozwana wskazała jako przyczynę wypowiedzenia zmiany organizacyjne zatwierdzone arkuszem organizacji szkoły na rok 2023/2024. W ocenie powódki oświadczenie pracodawcy narusza przepis art. 30 § 4 kp, albowiem wskazana przyczyna wypowiedzenia została sformułowana w sposób bardzo ogólny oraz jest niekonkretna, niejasna i niezrozumiała dla pracownika. Zdaniem E. G. wypowiedzenie powódce umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem prawa, co uzasadnionym czyni zasądzenie odszkodowania.

E. G. wskazała nadto, że w pozwanej szkole, łącznie z powódką na stanowisku psychologa zatrudnione są dwie osoby. Dla powódki niezrozumiałym jest dlaczego pracodawca to jej wypowiedział umowę o pracę.

Pismem procesowym z 3 października 2023 roku stanowiącym odpowiedź na pozew, pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu. Pracodawca poniósł, że 25 maja 2023 roku (k. 61) podczas spotkania w trakcie którego pozwana złożyła oświadczenie o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, poinformowała E. G., że na rok 2023/2024 został zatwierdzony nowy arkusz organizacyjny szkoły, co spowoduje zmiany organizacyjne na stanowisku psychologa. Nadto Dyrektor, podczas tego spotkania, wyjaśniła powódce na czym polegają przedmiotowe zmiany organizacyjne oraz wskazała, że otrzymała na nowy rok szkoły dodatkowe 10 godzin dla psychologa i dla celów organizacyjnych zasadnym jest, aby cały etat przeznaczony został dla jednego psychologa, który będzie dostępny i dyspozycyjny w placówce. W konsekwencji w ocenie pozwanej nie sposób przyjąć, że wypowiedzenie umowy o pracę narusza przepis art. 30 § 4 kp.

W piśmie procesowym powódki stanowiącym ostateczne stanowisko w sprawie E. G. podtrzymała dotychczas wyrażone stanowisko i stwierdziła, że w toku postępowania wykazano, iż sformułowana w treści oświadczenia pracodawcy przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest dla niej niezrozumiała, podczas wręczania wypowiedzenia pracodawca nie wyjaśnił powódce przyczyn wypowiedzenia, brak było jakichkolwiek przyczyn, które uzasadniałyby wypowiedzenie powódce umowy o pracę, przyczyna rozwiązania umowy o pracę została sformułowana w sposób ogólnikowy, niezrozumiały, a nadto pozwana nie wskazała na podstawie jakiego doboru nastąpiło zwolnienie powódki.

W piśmie procesowym pozwanej stanowiącym ostateczne stanowisko w sprawie pozwana po raz kolejny podkreśliła, że dokonane wypowiedzenie umowy o pracę z powódką było zgodne z przepisami prawa oraz, że wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna była konkretna, rzeczywista i prawdziwa.

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

22 października 2007 roku E. G. zawarła z Zespołem Szkół (...) w S. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku psychologa w wymiarze 10/20 etatu. Powódka ma obecnie 69 lat.

Bezsporne, umowa o pracę znajduje się na k. 10

Z dniem 10 maja 2017 roku Zespół Szkół (...) w S. został przekształcony w Publiczną Szkołę Podstawową Specjalną nr (...) im. J. B. w S..

Dowód: pismo z 10 maja 2017 roku k. 54 akt osobowych

E. G. pracowała w pozwanej szkole na pół etatu, było to jej dodatkowe miejsce pracy. W siedzibie pozwanej była w każdy wtorek i czwartek. Jednocześnie pracowała w dwóch innych miejscach: na pół etatu w technikum budowlanym oraz na cały etat w poradni. Pracodawca wiedział, że jest to dodatkowe miejsce pracy powódki i starał się planować przydział godzin dydaktycznych w sposób dogodny dla powódki. E. G. przeszła wszystkie etapy awansu zawodowego, finalnie 27 sierpnia 2014 roku uzyskując stopień nauczyciela dyplomowanego.

Dowód: dowód z przesłuchania powódki skrócony protokół rozprawy k. 60, 61-62; dowód z przesłuchania pozwanej skrócony protokół rozprawy k. 60-61, 62-63; akt nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego z 27 sierpnia 2014 roku k. 41 akt osobowych.

Dyrektor szkoły wielokrotnie podczas rad pedagogicznych informowała zespół, że stara się o zwiększenie etatu psychologa w szkole. Nauczyciele także zgłaszali taką potrzebę, albowiem pozwana jest szkołą specjalną, do której uczęszczają dzieci z niepełnosprawnościami, zatem uzasadnionym jest, aby w szkole zatrudniony był psycholog w pełni dyspozycyjny. Powódka nie uczestniczyła w wielu radach pedagogicznych, gdyż odbywały się one poza godzinami lekcyjnymi, jednak wiedziała, że są czynione starania o to, żeby szkole został przydzielony cały etat na stanowisku psychologa. W konsekwencji, w roku szkolnym 2022/2023 nastąpiły zmiany organizacyjne na stanowisku psychologa w Publicznej Szkole Podstawowej Specjalnej nr (...)w S., gdyż arkusz organizacyjny przewidywał 0,75 etatu dla psychologa na kolejny rok szkolny. Wówczas zaproponowano powódce dodatkowe 0,25 etatu, lecz powódka odmówiła i poleciła inną osobę p. K., która została zatrudniona na 0,25 etatu na okres jednego roku. W roku szkolnym 2022/2023 w pozwanej szkole zatrudniony był jeden psycholog w wymiarze 10/20, oraz drugi psycholog w wymiarze 5/20. Od 1 października 2022 roku z E. G. w Szkole na stanowisku psychologa pozostawała zatrudniona B. K. w wymiarze 5/20 w oparciu o umowę na czas określony od dnia 1 października 2022 roku do 31 sierpnia 2023 roku.

Od roku szkolnego 2023/2024 arkusz organizacyjny przewidywał możliwość zatrudnienia psychologa w pełnym wymiarze czasu pracy. Dyrektor pozwanej planowała, że będzie to jedna osoba, co jest bardziej korzystne dla dzieci.

Dowód: umowa o pracę na czas określony zawarta z B. K. 30 września 2022 roku k. 33; dowód z przesłuchania powódki skrócony protokół rozprawy k. 60, 61-62; dowód z przesłuchania pozwanej skrócony protokół rozprawy k. 60-61, 62-63; arkusz organizacyjny na rok 2023/2024 k. 30-32.

25 maja 2023 roku Dyrektor Publicznej Szkoły Podstawowej Specjalnej nr (...) w S. złożyła E. G. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w dniu 22 października 2007 roku za wypowiedzeniem z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując, że przyczyną wypowiedzenia są zmiany organizacyjne zatwierdzone arkuszem organizacji szkoły na rok 2023/2024.

Bezsporne, pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem z 25 maja 2023 roku znajduje się na k. 9

Przed wręczeniem powódce rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem Dyrektor wskazała, że istnieje także możliwość rozwiązania łączącego strony stosunku pracy na mocy porozumienia stron, jednakże w zaistniałej sytuacji E. G. wybrała przyjęcie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Dowód:dowód z przesłuchania powódki skrócony protokół rozprawy k. 60, 61-62

Podczas spotkania 25 maja 2023 roku powódka poprosiła Dyrektora o możliwości pracy do lutego 2024 roku, jednakże pracodawca poinformowała ją, że z uwagi na zatwierdzenie arkusza organizacyjnego uwzględnienie prośby E. G. nie jest możliwe. Dyrektor poinformowała powódkę, że ze względu na dobro dzieci nie chce dzielić etatu psychologa.

Nadto przy wręczeniu pisma zawierającego rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem Dyrektor doprecyzowała i wyjaśniła E. G. na czym polega podana w oświadczeniu o wypowiedzeniu zmiana organizacyjna, że związana jest ona ze zwiększeniem godzin psychologa do pełnego etatu, co winno doprowadzić do zatrudnienia jednej osoby na tym stanowisku dla dobra uczniów. Powódka zna znaczenie pojęcia arkusza organizacyjnego. Powódka wie, że arkusz organizacyjny oznacza ilość godzin dydaktycznych w szkole, co przekłada się na ilość etatów nauczycieli. Wie w jakim terminie i trybie zatrudniani są nauczyciele.

Dowód: dowód z przesłuchania powódki skrócony protokół rozprawy k. 60, 61-62; dowód z przesłuchania pozwanej skrócony protokół rozprawy k. 60-61, 62-63,

Aktualnie pracodawca cały czas pozostaje na etapie szukania w pełni dyspozycyjnego psychologa szkolnego. Obecnie przedmiotowe obowiązki w szkole pełni jeden psycholog, który również prowadzi własną działalność gospodarczą.

Dowód: dowód z przesłuchania pozwanej skrócony protokół rozprawy k. 63

### **Sąd zważył, co następuje:**

Zdaniem Sądu wniesione powództwo okazało się niezasadne.

Stan faktyczny w rozpoznawanej sprawie Sąd ustalił w oparciu o dowody o charakterze dokumentarnym, które nie były kwestionowane przez strony postępowania oraz nie budziły wątpliwości Sądu w zakresie autentyczności, a także na podstawie dowodu z przesłuchania stron. Sąd jednakże jedynie częściowo dał wiarę zeznaniom powódki, która twierdziła, że nie rozumiała powodów wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Sprzecznym z zasadami logiki byłoby przyjęcie, że E. G., która od 2007 roku pozostawała zatrudniona w szkole, uzyskała tytuł nauczyciela dyplomowanego nie rozumiała pojęcia arkusza organizacyjnego, co zostanie szerzej omówione w dalszej części uzasadnienia. Sąd także nie dał wiary zeznaniom E. G., która twierdziła, że podczas spotkania z Dyrektorem Szkoły, podczas którego zostało jej wręczone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, nie była szerzej informowana o przyczynach przedmiotowego oświadczenia, zaś dopiero następnie dowiedziała się o zwiększeniu etatu psychologa. Powyższe twierdzenia powódki stoją w sprzeczności z zeznaniami pozwanej, która w sposób odmienny opisała przebieg spotkania oraz z zeznaniami samej powódki, która w innym miejscu zeznała, że wiedziała o tym, że pozwana szkoła czyni starania o zatrudnienie psychologa na cały etat, ponadto w poprzednim roku szkolnym odmówiła rozszerzenia jej etatu o 0,25 i zaproponowała na tę część etatu inną osobę. Sąd ma na uwadze, że każda ze stron była zainteresowana tym, aby przedstawić przebieg zdarzeń z 25 maja 2023 roku w sposób uzasadniający zgłaszane twierdzenia, jednakże zdaniem Sądu skoro strona powodowa w sposób nieodpowiadający rzeczywistości twierdziła, że nie rozumie podstaw wypowiedzenia (zwłaszcza mając na uwadze uprzednio wielokrotnie zgłaszaną potrzebę zwiększenia etatu psychologa), nie sposób zatem jej depozycji obdarzyć walorem pełnej wiarygodności, skoro przejawia ona tendencje do subiektywnego opisywania rzeczywistości.

W sprawie bezspornym było, że powódka pozostawała zatrudniona na zasadach przewidzianych w ustawie z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta nauczyciela, stąd podstawą prawną żądania strony powodowej zasądzenia odszkodowania jest art. 45 § 1 kp, który znajduje zastosowanie w rozpoznawanej sprawie na mocy art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela. Zgodnie z przywołanym wyżej art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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.

Oceniając żądanie pracownika oparte na art. 45 § 1 kp Sąd w pierwszej kolejności ustala, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, a zatem czy spełnia wymogi formalne. Dopiero wobec stwierdzenia, że pracodawca dochował wymogów formalnych aktualizuje się konieczność badania tego, czy dokonane wypowiedzenie było uzasadnione, uwzględniając

przy tym, że zasadność wypowiedzenia powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę (vide: Wyrok Sądu Najwyższego z 2 października 1996 roku, sygn. akt I PRN 69/96).

Wymogi formalne wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę na czas nieokreślony, jak to miało miejsce w rozpoznawanej sprawie, określone zostały w art. 30 § 3-5 kp. Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie (§ 3), winna być w nim wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy (§ 4), a nadto powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (§5). Mając na uwadze wyżej przytoczone przepisy stwierdzić należy, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno zatem nastąpić w formie pisemnej z podaniem konkretnej, prawdziwej i rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia, a nadto zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

W rozpoznawanej sprawie zastosowanie znajdzie także zastosowanie przepis art. 27 ust. 1 Karty Nauczyciela zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę zawartej z nauczycielem na czas nieokreślony następuje z końcem roku szkolnego, za trzymiesięcznym wypowiedzeniem.

Strona powodowa w rozpoznawanej sprawie twierdziła, że wypowiedzenie jej umowy o pracę było sprzeczne z prawem, gdyż nastąpiło z naruszeniem art. 30 § 4 kp i w tym upatrywała zasadności zgłoszonego żądania odszkodowawczego. W ocenie powódki wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia została sformułowana w sposób bardzo ogólny oraz jest niekonkretna, niejasna i niezrozumiała dla pracownika. Jednakże zdaniem Sądu materiał dowodowy zgromadzony w sprawę nie pozwolił w tym względzie na podzielenie stanowiska forsowanego przez E. G..

W orzecznictwie wskazuje się, że konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 kp) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (vide: Wyrok Sądu Najwyższego z 2 września 1998 roku, sygn. akt I PKN 271/98). Naruszenie art. 30 § 4 kp 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 (vide: Wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 roku, sygn. akt I PKN 641/99).

Przenosząc powyższe na grunt przedmiotowej sprawy, pozwana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem wskazała, że przyczyną wypowiedzenia są zmiany organizacyjne zatwierdzone arkuszem organizacji szkoły na rok 2023/2024, jednocześnie ustnie doprecyzowując E. G. znaczenie przytoczonej podstawy. Powódka twierdziła, iż lakoniczność podanych pisemnie przyczyn narusza art. 30 § 4 kp i skutkuje tym, że są one dla powódki niezrozumiałe. W ocenie Sądu jednakże naiwnym byłoby uznanie, że E. G. pracując od 2007 roku w pozwanej szkole, uzyskując tytuł nauczyciela dyplomowanego nie rozumie pojęcia arkusza organizacji szkoły. Nadto, na co w swoich zeznaniach wskazała sama powódka, pozwana poinformowała ją, że zwolnienie związane jest ze zwiększeniem etatu psychologa oraz, że w związku z tym zamierza ten etat powierzyć jednej, dyspozycyjnej osobie, co koresponduje z zeznaniami pozwanej, która motywując swoją decyzję odwoływała się do dobra niepełnosprawnych uczniów. W świetle powyższego, Sąd nie podzielił twierdzeń strony powodowej, iż wskazana przyczyna wypowiedzenia nie spełnia wymagań określonych art. 30 § 4 kp uznając, że stanowisko forsowane w tym względzie przez E. G. zmierza wyłącznie do zaprezentowania stanu faktycznego w nierzeczywisty sposób uzasadniający dochodzone roszczenie. Nadto kompleksowa ocena materiału dowodowego w sprawie również sprzeciwia się przyjęciu, że przyczyna wypowiedzenia podana w piśmie była niezrozumiała dla powódki, jak to konsekwentnie w pismach procesowych podnosi strona powodowa. Należy mieć także na uwadze, że powódka zdawała sobie sprawę z czynionych przez pozwaną starań o uzyskanie pełnego etatu dla psychologa i zgłaszanych postulatach, aby funkcję tę pełniła osoba dyspozycyjna, czego dotychczasowa postawa powódki w pełni nie zapewniała. Okoliczność zaś, że E. G. samowolnie zakładała, że do lutego 2024 roku będzie świadczyć pracę na dotychczasowych warunkach wraz z nowo zatrudnionym psychologiem na pół etatu w żadnej mierze nie świadczy o nieprawidłowości dokonanego wypowiedzenia, zwłaszcza mając na uwadze powody jakimi kierowała się Szkoła chcąc zatrudnić jednego psychologa na pełen etat.

Powódka twierdziła także, że proponowała pozwanej pracę w pełnym wymiarze. Pozwana przyznała, że rzeczywiście takie słowa padły z ust powódki, jednakże deklaracje te nie miały żadnego stanowczego charakteru i w tym zakresie Sąd

dał wiarę zeznaniom pracodawcy. W ocenie Sądu powyższe potwierdzają zeznania samej powódki, która wskazywała, iż chciała, żeby do lutego pół etatu przejął inny psycholog, co w ocenie Sądu rodzi wątpliwość, czy rzeczywiście E. G. w sposób stanowczy zaoferowała pozwanej objęcie całego etatu na stanowisku psychologa, zwłaszcza mając na uwadze dodatkowe zatrudnienie strony powodowej, które już kolidowało w pełnieniu obowiązków w pozwanej szkole w zakresie uczestnictwa w radach pedagogicznych. Należy także zaznaczyć, że podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa. Pozwana co prawda nadal jest na etapie poszukiwania psychologa w pełni dyspozycyjnego, niemniej jednak obecnie stanowisko to zostało powierzone jednej osobie, zgodnie z deklaracją pracodawcy.

Mając na uwadze powyższe, w ocenie Sądu pozwana dopełniła wymogów formalnych wypowiedzenia – zostało ono wszak uczynione na piśmie, z podaniem konkretnej przyczyny wypowiedzenia, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia zgodnie z art. 27 ust. 1 Karty Nauczyciela, z pouczeniem o prawie do wniesienia odwołania do sądu pracy. W tym kontekście nie sposób uznać, że wypowiedzenie umowy o pracę narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, co żądanie E. G. oparte na art. 45 § 1 kp czyni nieuzasadnionym. W świetle wiedzy i doświadczenia zawodowego powódki naiwnym byłoby przyjęcie, że treść wypowiedzenia w powiązaniu z okolicznościami przedstawionymi przez pozwaną w trakcie jego wręczenia rodzą wątpliwości powódki co do powodów złożenia przez pracodawcę kwestionowanego oświadczenia.

W ocenie Sądu, w realiach rozpoznawanej sprawy nie sposób także czynić zarzutu stronie pozwanej, tak jak to czyni E. G., że pracodawca to jej, nie zaś B. K., wypowiedział umowę o pracę i tym samym nie wyjaśnił motywów takiego działania. Z drugą psycholog Szkoła zawarła umowę o pracę na czas określony od 1 października 2022 roku do 31 sierpnia 2023 roku. Nie dziwi zatem Sądu, że pracodawca nie złożył B. K. oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, skoro łącząca strony umowa uległa rozwiązaniu z upływem czasu na który została zawarta tj. przed rozpoczęciem roku szkolnego 2023/2024 objętego zmianami organizacyjnymi. W tym kontekście stwierdzić także należy, że zbyt czynnym było uzasadnienie przez pracodawcę kryteriów wyboru powódki do zwolnienia, skoro zmiana arkusza organizacyjnego nie mogła dotyczyć B. K. z którą umowa uległa rozwiązaniu przed wprowadzeniem zmian w zakresie zwiększenia etatu psychologa.

W świetle powyższego zdaniem Sądu w tym zakresie strona pozwana nie dopuściła się naruszenia przepisu art. 30 § 4 kp, jak twierdzi powódka.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 kpc, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania. Powódka przegrała niniejsze postępowanie w całości, zatem winna zwrócić pozwanej koszty niezbędne do celowego dochodzenia swych praw i celowej obrony. Pozwana w przedmiotowej sprawie reprezentowana była przez fachowego pełnomocnika. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika w sprawie z zakresu prawa pracy została określona w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za radców prawnych i wynosi 180 zł. Zgodnie bowiem z uchwałą 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10, stawka wynagrodzenia radcowskiego określona obecnie w § 9 ust. 1 pkt 1 znajduje odpowiednie zastosowanie w sprawach o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 kp, zaś wyrażona w tej uchwale argumentacja jest aktualna również w przypadku odszkodowań dochodzonych na podstawie art. 45 § 1 kp. O odsetkach od kwoty orzeczonej tytułem zwrotu kosztów procesu Sąd orzekł zgodnie z dyspozycją art. 98 § 1(1) kpc.

Z:

- (...),

- (...)

- (...)

1.8.2024 r. s.