

*Sygn. akt IV P 79/15*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

***Dnia 08 grudnia 2015 roku***

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w Ząbkowicach Śląskich IV Wydział Pracy

w składzie:

***Przewodniczący: SSR Tomasz Fudali***

Ławnicy: Jolanta Rutkowska, Helena Kozłowska

Protokolant: Bernadetta Mączka

po rozpoznaniu w dniu 08 grudnia 2015 roku w Ząbkowicach Śląskich

na rozprawie

sprawy z powództwa: **A. B.**

przeciwko: ***Gimnazjum Publicznemu im. A. M. w K.***

***o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach***

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 180,00 (słownie: sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

III. nie obciąża powódki kosztami sądowymi w sprawie.

*Sygn. akt IV P 79/15*

## UZASADNIENIE

Powódka A. B. w pozwie skierowanym przeciwko stronie pozwanej Gimnazjum Publicznemu im. A. M. w K. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umownych warunków pracy i płacy dokonanego przez pozwanego pracodawcę pismem z dnia 31 sierpnia 2015 roku, ewentualnie, w razie rozpoznania sprawy po upływie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, powódka domagała się przywrócenia do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia od strony pozwanej na swoją rzecz wynagrodzenia za każdy miesiąc pozostawania bez pracy w granicach określonych w art. 47 § 1 k.p. z odsetkami od dnia wymagalności.

Ponadto powódka wniosła o zasądzenie od strony pozwanej na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa prawnego oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w kwocie 17,00 zł.

Uzasadniając tak zgłoszone żądania powódka wskazała, iż jest pracownikiem strony pozwanej zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na stanowisku specjalisty administracyjno – biurowo – kadrowo – płacowego i w dniu 31 sierpnia 2015 r. pozwany pracodawca doręczył powódce pismo dotyczące wypowiedzenia dotychczasowych warunków jej pracy i płacy.

Przyczyną przedmiotowego wypowiedzenia zmieniającego, jak następnie podniosła powódka, jest według strony pozwanej zmiana arkusza organizacji pozwanego Gimnazjum Publicznego im. A. M. w K., zatwierdzona zarządzeniem

Nr (...) Wójta Gminy z dnia 27 sierpnia 2015 r., którym dokonano zmian organizacyjnych pracy nauczycieli i pracowników administracji strony pozwanej.

W ocenie powódki powyższe wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest sprzeczne z prawem, albowiem nie zawiera konkretnej jego przyczyny i jest pozorne, a ponadto działania pozwanego pracodawcy naruszają przepisy art. 8 k.p. oraz art. 18<sup>3a</sup> k.p.

Kolejno, powołując się na obowiązujące regulacje prawne, powódka wywiodła, że arkusz organizacji pozwanego gimnazjum jest podstawowym dokumentem będącym zbiorem informacji niezbędnych do organizacji zajęć, zatrudnienia nauczycieli oraz pracowników administracji i obsługi, w tym także zawiera podstawowe dane pozwalające na planowanie budżetu gimnazjum, a więc jest to swego rodzaju umowa pomiędzy dyrektorem szkoły, który zobowiązuje się zrealizować konkretne zadania a organem prowadzącym – wójtem, który zobowiązuje się pokryć koszty wykonania tych zadań.

W tym kontekście powódka podniosła, że arkusz organizacji pozwanego gimnazjum na rok szkolny 2015/2016 został zatwierdzony w dniu 4 maja 2015 r., a w dniu 27 sierpnia 2015 r. okazało się, że zmniejsza się z roku na rok ilość uczniów, nauczycieli i pracowników obsługi, a więc w konsekwencji istnieje konieczność ograniczenia zatrudnienia specjalisty administracyjno – biurowo – kadrowo – płacowego do wymiaru 1/2 etatu.

Powódka stwierdziła następnie, iż w wypowiedzeniu zmieniającym z dnia 31 sierpnia 2015 r. w jego uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że „ przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę jest zmiana arkusza organizacji Gimnazjum Publicznego im. (...) w K.” podając dalej, że przeorganizowanie pracy jest wymuszone względami ekonomicznymi i organizacyjnymi – bez szczegółowego podania jakie to względy ekonomiczne i organizacyjne.

Nadto wskutek przedmiotowego wypowiedzenia zakres obowiązków powódki zostałyby ograniczony do czynności płacowych oraz prowadzenia kasy szkoły w wymiarze 1/2 etatu, a wynagrodzenie powódki zmniejszone z kwoty 2.814,00 zł do kwoty 1.450,00 zł.

Powódka wyjaśniła również, iż jako specjalista administracyjno – biurowo – kadrowo – płacowy realizuje swoje obowiązki i zadania w stosunku do nauczycieli, pracowników administracji i obsługi, których liczba do dnia wypowiedzenia wynosiła około 31 – 33 osób.

W tej sytuacji powódka stoi w niniejszej sprawie na stanowisku, że proponowany jej przez pozwanego wymiar zatrudnienia i wynagrodzenia w stosunku do rozmiaru tych czynności oraz obowiązków pracowniczych jest upokarzający, nieuczciwy i niesprawiedliwy, a w rezultacie zmierza do tego, aby powódka nie przyjęła wypowiedzenia zmieniającego i rozwiązała stosunek pracy.

Powódka wskazała w dalszej części, iż zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego przyczyna wypowiedzenia nie może być ogólnikowa, lakoniczna, zaś taki właśnie charakter ma, zdanie powódki, przyczyna zawarta w wypowiedzeniu zmieniającym z dnia 31 sierpnia 2015 r., co jest sprzeczne z art. 30 § 4 k.p.

Powódka uważa również, że działania strony pozwanej noszą znamiona naruszenia przepisów art. 8 i 18<sup>3a</sup> k.p., a wynika to z następujących okoliczności:

Powódka w dniu 5 stycznia 2011 r. wniosła przeciwko stronie pozwanej pozew o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne, które to powództwo Sąd Rejonowy w Ząbkowicach Śląskich wyrokiem z dnia 31 marca 2011 r., sygn. akt IV P 9/11, w całości uwzględnił, zaś apelację strony pozwanej od tegoż orzeczenia oddalił Sąd Okręgowy w Świdnicy wyrokiem z dnia 25 lipca 2011 r., sygn. akt VII Pa 73/11.

Strona pozwana mimo wytkniętych jej błędów przez Sąd Rejonowy i Okręgowy kilka dni po doręczeniu w/w wyroku Sądu Okręgowego w Świdnicy rozpoczyna serię wypowiedzeń i zmian zakresu czynności powódki, a mianowicie:

- w dniu 30 sierpnia 2011 r. strona pozwana wręcza powódce wypowiedzenie warunków umowy o pracę,
- w dniu 30 listopada 2011 r. powódka jako starszy specjalista otrzymuje zakres czynności na ½ etatu,
- w dniu 30 grudnia 2011 r. powódka już jako specjalista administracyjno – biurowo – kadrowo – płacowy otrzymuje zwiększony zakres czynności na cały etat ( dodatkowo zakres czynności przypisanych do sekretariatu),
- w dniu 1 kwietnia 2014 r. powódka otrzymuje kolejny zakres czynności.

W świetle powołanych jak wyżej okoliczności powódka stwierdziła, że pozwany pracodawca, po przegranej w 2011 r. sprawie, przedstawionymi działaniami próbował zniechęcić powódkę do pracy i zmusić ją do odejścia z pracy poprzez zwiększenie zakresu czynności bez odpowiedniej rekompensaty finansowej.

Podsumowując powódka podkreśliła, iż w chwili wręczenia jej wypowiedzenia zmieniającego nie było podstaw do dokonania takiej czynności przez pozwanego, bo nie było konkretnej przyczyny wypowiedzenia, a podana przyczyna była pozorna, zaś pozwany dopuścił się naruszenia przepisów art. 8 i 18<sup>3a</sup> k.p., co w konsekwencji przesądza o zasadności zgłoszonego powództwa.

Strona pozwana Gimnazjum Publiczne im. A. M. w K. wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego pracodawcy kosztów procesu według norm przepisanych.

W ocenie pozwanego powództwo zasługuje na oddalenie w całości.

W pierwszej kolejności strona pozwana podkreśliła, iż poza sporem powinno pozostawać, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę jest konsekwencją zmian organizacyjnych wprowadzonych w pozwanym gimnazjum na mocy arkusza organizacyjnego w brzmieniu ustalonym aneksem Nr (...) z dnia 27 sierpnia 2015 r., w którym dla stanowiska specjalisty ds. administracyjnych, biurowych i kadrowo – płacowych przewidziano od dnia 1 grudnia 2015 r. wymiar zatrudnienia wynoszący 0,5 etatu.

Zdaniem pozwanego przeciwne twierdzenie powódki pozostaje sprzeczne z dokumentami organizacyjnymi pracodawcy oraz z dokumentami kadrowymi.

Strona pozwana, jak dalej podniosła, wypowiadając powódce warunki umowy o pracę zachowała tryb określony przepisami Kodeksu pracy dla rozwiązywania umów o pracę, zaś dokonana zmiana umownych warunków pracy powódki służy dostosowaniu wymiaru czasu pracy powódki do nowego, przydzielonego jej zakresu obowiązków pracowniczych.

W ocenie pozwanego niezrozumiałe jest twierdzenie powódki, iż dokonane wypowiedzenie jest bezprawne, albowiem nie została wskazana konkretna przyczyna dokonanej przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego.

Pozwany pracodawca uważa bowiem, iż o istnieniu pozornej przyczyny wypowiedzenia mogłaby powódka mówić jedynie wówczas, gdyby nie zostało wydane zarządzenie Nr (...) Wójta Gminy K. z dnia 27 sierpnia 2015 r. i faktycznie nie doszłoby do konkretnych zmian w organizacji pracy pozwanego.

Dodatkowo pozwany wskazał, że dokonana zmiana służyła również ujednoczeniu wymiaru czasu pracy na stanowisku specjalisty ds. administracyjnych, biurowych i kadrowo – płacowych u pozwanego, tak aby docelowo obowiązywały w pozwanym gimnazjum takie same zasady jak w wypadku innych placówek oświatowych dla których Wójt Gminy K. jest organem prowadzącym.

W tym stanie rzeczy pozwany stoi na stanowisku, że także twierdzenia powódki dotyczące naruszenia przepisu art. 8 i art. 18<sup>3a</sup> Kodeksu pracy stanowią jedynie przejaw określonych odczuć powódki.

Pozwany pracodawca jeszcze raz wyraźnie podkreślił, że wymiar czasu pracy powódki został dostosowany do zmienionego zakresu obowiązków powódki z dnia 31 sierpnia 2015 r., które stanowią załącznik do oświadczenia pracodawcy zawierającego wypowiedzenie zmieniające i zakres tych czynności został ograniczony w stosunku do dotychczasowego zakresu czynności powódki w brzmieniu z dnia 1 kwietnia 2014 r.

Reasumując pozwany stwierdził, iż powódka nie może oczekiwać, że będzie traktowana inaczej niż inni pracownicy obsługi zatrudnieni na analogicznych stanowiskach w placówkach oświatowych na terenie Gminy K..

**Sąd ustalił w sprawie następujący stan faktyczny:**

Powódka A. B. została zatrudniona w pozwanym Gimnazjum Publicznym im. A. M. w K. na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 stycznia 2002 r. na czas nieokreślony na stanowisku starszego specjalisty ds. placowych w pełnym wymiarze czasu pracy.

**dowód: akta osobowe powódki – umowa o pracę zawarta między stronami w dniu 1 stycznia 2002 r. na czas nieokreślony.**

Pismem z dnia 30 grudnia 2010 r., doręczony powódce w tym samym dniu, pozwany pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę zawartą w dniu 1 stycznia 2002 r. w części dotyczącej wymiaru zatrudnienia, wysokości wynagrodzenia i zakresu czynności i obowiązków, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 31 marca 2011 r.

W piśmie tym pozwany wskazał, iż przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę jest sytuacja ekonomiczna Gimnazjum Publicznego im. A. M. w K..

Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 kwietnia 2011 r. pozwany pracodawca zaproponował powódce następujące, nowe warunki umowy o pracę:

1. wymiar zatrudnienia: 0,5 etatu,
2. wynagrodzenie:
  - a. wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 938,00 zł.,
  - b. dodatek za wieloletnią pracę w wysokości 187,60 zł.,
  - c. premia zgodnie z zakładowym regulaminem funduszu premialnego,
3. zakres czynności i obowiązków: dotychczas realizowane obowiązki z wyłączeniem prowadzenia kasy szkoły oraz dodatkowo dokonywanie zaopatrzenia materiałowego Ośrodka (...)

(...).

**dowód: akta osobowe powódki – pismo strony pozwanej z dnia 30 grudnia 2010 r. dot. wypowiedzenia powódce dotychczasowych warunków umowy o pracę.**

Powódka kwestionując powyższą czynność pozwanego pracodawcy wniosła do tut. Sądu Pracy w dniu 7 stycznia 2011 r. pozew przeciwko stronie pozwanej o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umownych warunków pracy i płacy, które to powództwo Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w Z. wyrokiem z dnia 31 marca 2011 r., sygn. akt IV P 8/11, w całości uwzględnił, zaś apelację strony pozwanej od tegoż orzeczenia oddalił Sąd Okręgowy w Świdnicy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 25 lipca 2011 r., sygn. akt VII Pa 73/11.

**dowód: dokumenty zawarte w aktach sprawy Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w Z. o sygn. IV P 8/11 w postaci: pozwu powódki z dnia 5 stycznia 2011 r. k. 2 – 4, wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy**

**w Z. z dnia 31 marca 2011 r. , sygn. akt IV P 8/11, k. – 99, wyroku Sądu Okręgowego w Świdnicy Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 25 lipca 2011 r. , sygn. akt VII Pa 73/11,k. – 145.**

Pismem z dnia 30 sierpnia 2011 r. pozwany pracodawca wypowiedział powódce umowne warunki pracy i płacy w części dotyczącej wymiaru zatrudnienia, wysokości wynagrodzenia i zakresu czynności i obowiązków pracowniczych , z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 listopada 2011 r.

Po upływie w/w okresu wypowiedzenia zmieniającego powódka podjęła pracę w pozwanym gimnazjum na stanowisku starszego specjalisty ds. płacowych w wymiarze 0,5 etatu.

Z dniem 1 grudnia 2011 r. powódka otrzymała również nowy zakres czynności i obowiązków pracowniczych na tym stanowisku pracy.

**dowód: akta osobowe powódki – pismo strony pozwanej z dnia 30 sierpnia 2011 r. dot. wypowiedzenia powódce dotychczasowych warunków umowy o pracę, zakres czynności i obowiązków starszego specjalisty ds. płacowych z dnia 30 listopada 2011 r.**

Z dniem 1 stycznia 2012 r., na mocy zawartego w dniu 30 grudnia 2011 r. porozumienia stron, pozwany pracodawca powierzył powódce obowiązki pracownicze na stanowisku specjalisty administracyjno – biurowo – kadrowo – płacowego w pełnym wymiarze czasu pracy.

**dowód: akta osobowe powódki – porozumienie stron zmieniające warunki umowy o pracę zawarte w dniu 30 grudnia 2011 r., zakres czynności i obowiązków specjalisty administracyjno – biurowo – kadrowo – płacowego z dnia 30 grudnia 2011 r.**

Z dniem 1 kwietnia 2014 r. powódka otrzymała od pozwanego pracodawcy na zajmowanym, pełnoetatowym stanowisku pracy specjalisty administracyjno – biurowo – kadrowo – płacowego nowy zakres czynności i obowiązków pracowniczych, zgodnie z którym do jej obowiązków należało:

- wykonywanie czynności kadrowych;
- wykonywanie czynności płacowych;
- prowadzenie kasy szkoły;
- przygotowywanie i opracowywanie sprawozdań Systemu Informacji Oświatowej,
- abonowanie czasopism, druków i innych wydawnictw zgodnie z potrzebami szkoły;
- zaopatrywanie szkoły w artykuły biurowe, środki czystości i inne niezbędne do prawidłowego funkcjonowania szkoły;
- wykonywanie innych prac zleconych przez dyrektora gimnazjum.

**dowód: akta osobowe powódki – zakres czynności i obowiązków specjalisty administracyjno – biurowo – kadrowo – płacowego z dnia 1 kwietnia 2014 r.**

Zgodnie z arkuszem organizacji pozwanego gimnazjum na rok szkolny 2015/2016, opracowanym w dniu 09 marca 2015 r., dla stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę , tj. specjalisty administracyjno – biurowo – kadrowo – płacowego, przewidziano zatrudnienie w wymiarze pełnego etatu.

Zarządzeniem Nr (...) Wójta Gminy K. z dnia 4 maja 2015 r. przedmiotowy arkusz organizacji strony pozwanej został zatwierdzony do realizacji.

**dowód: arkusz organizacji Gimnazjum Publicznego im. (...) w K. na rok szkolny 2015/2016 wraz z załącznikami k. 42 – 46 i k. 48 – 66, zarządzenie Nr (...) Wójta Gminy K. z dnia 4 maja 2015 r. k. – 47.**

Aneks Nr (...) z dnia 27 sierpnia 2015 r. wprowadzono zmiany do w/w arkusza organizacji pozwanego gimnazjum m.in. w ten sposób, że z dniem 1 grudnia 2015 r. obniżono wymiar zatrudnienia na stanowisku pracy powódki z pełnego etatu do 0,5 etatu.

Zarządzeniem Nr (...) z dnia 28 sierpnia 2015 r. Wójt Gminy K. zatwierdził przedmiotowy aneks Nr (...) do wykonania.

**dowód: aneks Nr (...) z dnia 27 sierpnia 2015 r. do arkusza organizacji Gimnazjum Publicznego im. (...) w K. na rok szkolny 2015/2016 k. 20 – 21, zarządzenie Nr (...) Wójta Gminy K. z dnia 28 sierpnia 2015 r. k. – 22.**

Pismem z dnia 31 sierpnia 2015 r. , doręczonym powódce w tym samym dniu, pozwany pracodawca złożył powódce oświadczenie woli, w którym wskazał, że wypowiada powódce umowę o pracę zawartą w dniu 1 stycznia 2002 r. w części dotyczącej wymiaru zatrudnienia, wysokości wynagrodzenia oraz zakresu czynności i obowiązków pracowniczych, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 30 listopada 2015 r.

Ponadto w przedmiotowym piśmie pozwany wskazał, że „ przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę jest zmiana arkusza organizacji Gimnazjum Publicznego im. (...) w K. zatwierdzonego Zarządzeniem Wójta Gminy N. (...) z dnia 04 maja 2015 r., Zarządzeniem Nr (...) Wójta Gminy z dnia 27.08.2015 Aneks Nr (...) z dnia 27.08.2015, w którym dokonano zmian organizacyjnych pracy nauczycieli i pracowników administracji Gimnazjum. W związku ze zmniejszającą się z roku na rok ilością uczniów, nauczycieli i pracowników obsługi, istnieje konieczność ograniczenia etatu specjalisty administracyjno – biurowo – kadrowo – placowego do 1/2 etatu. W placówkach oświatowych na terenie Gminy K. osoby zatrudnione na identycznych stanowiskach pracy, również pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy, pomimo iż placówki te zatrudniają więcej pracowników oraz posiadają większą liczbę uczniów.

W związku z powyższym, przeorganizowanie pracy wymuszone jest względami ekonomicznymi i organizacyjnymi.”

Jednocześnie pozwany pracodawca zaproponował powódce począwszy od dnia 1 grudnia 2015 r. następujące warunki umowy o pracę:

1. wymiar zatrudnienia w wysokości 1/2 etatu. Obowiązujący czas pracy nie może przekroczyć 5 godzin na dobę i przeciętnie 20 godzin w czterodniowym tygodniu pracy w miesięcznym okresie rozliczeniowym,
2. wynagrodzenie w wysokości:
  - a) miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w VIII kategorii zaszeregowania w kwocie 1.000,00 zł;
  - b) dodatek za wieloletnią pracę w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego tj. w kwocie 200,00 zł;
  - c) premia, zgodnie z regulaminem funduszu premiewego stanowiącym załącznik nr 4 do regulaminu wynagradzania pracowników Gimnazjum Publicznego im. A. M. w K., w kwocie 250,00 zł.

Powódce wraz z przywołanym pismem z dnia 31 sierpnia 2015 r. dotyczącym wypowiedzenia umownych warunków pracy i płacy został doręczony również nowy zakres czynności i obowiązków pracowniczych.

Stosownie do tegoż zakresu, po upływie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia zmieniającego, powódka miała wykonywać jedynie obowiązki pracownicze w przedmiocie realizowania wszystkich czynności placowych i prowadzenia kasy pozwanego gimnazjum.

Natomiast pozostałe, dotychczasowe obowiązki powódki dotyczące w szczególności wykonywania wszystkich czynności kadrowych, przygotowywania i opracowywania sprawozdań Systemu Informacji Oświatowej oraz związane z zaopatrzeniem pozwanej placówki oświatowej miały zostać przekazane do realizacji pracownicy pozwanego gimnazjum – E. B. i faktycznie z dniem 1 grudnia 2015 r. zostały jej przekazane.

**dowód: zeznania świadków I. P. k. 82 – 82 odwr., E. B. k. 82 odwr. – 83, przesłuchanie stron k. 125 odwr. – 126 odwr., akta osobowe powódki - pismo strony pozwanej z dnia 31 sierpnia 2015 r. dot. wypowiedzenia powódce dotychczasowych warunków umowy o pracę wraz z załącznikiem – zakresem czynności i obowiązków pracowniczych.**

Pracownik E. B. jest zatrudniona w pozwanej placówce oświatowej od dnia 8 marca 2012 r., przy czym od miesiąca kwietnia 2014 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku sekretarki w pełnym wymiarze czasu pracy.

W związku z przejęciem części dotychczasowych obowiązków, czynności pracowniczych powódki E. B. otrzymała z dniem 1 grudnia 2015 r. podwyższoną wynagrodzenia za pracę w kwocie blisko 500,00 zł brutto.

W pozwanej szkole czynności placowe i kadrowe są wykonywane przy pomocy funkcjonującego programu komputerowego.

**dowód: zeznania świadka E. B. k. 82 odwr. – 83, przesłuchanie reprezentanta strony pozwanej U. M. k. 126 – 126 odwr.**

W pozwanej szkole od 2011 r. odnotowuje się systematycznie znaczny spadek ilości uczniów uczęszczających do tej placówki , tj. z 300 do 176 ( w bieżącym roku szkolnym).

Ponadto w tym okresie nastąpił również znaczny spadek ilości nauczycieli (pracowników pedagogicznych) zatrudnionych w pozwanym gimnazjum z 27 do 20, w tym tylko 13 nauczycieli pracuje w wymiarze pełnoetatowym.

Dodatkowo ze względów ekonomicznych zwolnionych zostało z pracy u strony pozwanej dwóch pracowników obsługi i na dzień 1 grudnia 2015 r. w pozwanej szkole funkcjonuje łącznie 10,6 etatów tzw. niepedagogicznych ( pracownicy administracji i obsługi).

Podczas planowania w miesiącu marcu i kwietniu 2015 r. arkusza organizacji pozwanego gimnazjum na bieżący rok szkolny przewidywana liczba uczniów, jacy mieli uczęszczać do tej placówki oświatowej, wynosiła 187, tymczasem w miesiącu sierpniu 2015 r. spadła w rzeczywistości do 176 uczniów.

**dowód: przesłuchanie reprezentanta strony pozwanej U. M. k. 126 – 126 odwr., aneks Nr (...) z dnia 27 sierpnia 2015 r. do arkusza organizacji Gimnazjum Publicznego im. (...) w K. na rok szkolny 2015/2016 k. 20 – 21, zarządzenie Nr (...) Wójta Gminy K. z dnia 28 sierpnia 2015 r. k. – 22.**

Nie jest sporne w sprawie, że powódka bezpośrednio przez otrzymaniem wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy, co nastąpiło w dniu 31 sierpnia 2015 r., uzyskiwała w pozwanym zakładzie pracy wynagrodzenie łącznie w wysokości 2.814,00 zł brutto miesięcznie.

Powódka odmówiła przyjęcia zaproponowanych jej pismem pozwanego z dnia 31 sierpnia 2015 r. nowych warunków pracy i płacy, co w rezultacie skutkowałem rozwiązaniem łączącego strony stosunku pracy z dniem 1 grudnia 2015 r.

**dowód: przesłuchanie powódki A. B. k. 125 odwr. – 126.**

W miejsce powódki pozwany pracodawca zatrudnił nowego pracownika w wymiarze ¼ etatu i pracownik ten prowadzi w pozwanym gimnazjum wszystkie sprawy placowe.

**dowód: przesłuchanie reprezentanta strony pozwanej U. M. k. 126 – 126 odwr.**

W Zespole Szkół Nr (...) w K. jest obecnie zatrudniony jeden pracownik na stanowisku samodzielnego referenta ds. kadr i płac w wymiarze  $\frac{3}{4}$  etatu.

Do jego obowiązków pracowniczych należy m.in. prowadzenie akt osobowych pracowników, naliczanie płac oraz pobieranie opłat za obiady w przedszkolu.

W skład Zespołu Szkół Nr (...) w K. wchodzi 4 placówki, to jest: Szkolne Schronisko (...) w S., Szkoła Podstawowa nr (...) im. Papieża J. P. II w K., (...) Przedszkole nr (...) w K. i Oddział Przedszkolny w D..

Referent ds. kadr i płac obsługuje w tej placówce oświatowej 37 pracowników, w tym 22 nauczycieli i 15 pracowników administracji i obsługi, zaś w bieżącym roku szkolnym placówka ta posiada łącznie 219 wychowanków.

**dowód: pismo informacyjne Dyrektora Zespołu Szkół Nr (...) w K. z dnia 20 listopada 2015 r. k. 91 – 92, umowa o pracę na czas nieokreślony zawarta w dniu 1 września 2015 r. k. – 94, arkusz organizacji Zespołu Szkół Nr (...) w K. na rok szkolny 2015/2016 k. 95 – 98.**

W Szkole Podstawowej Nr (...) im. B. C. w K. jest natomiast zatrudniona aktualnie jedna osoba na stanowisku specjalisty ds. placowo – kadrowych, intendenta w wymiarze pełnego etatu, przy czym do dnia 10 stycznia 2014 r. pracownik ten był zatrudniony na stanowisku specjalisty ds. placowo – kadrowych w wymiarze  $\frac{1}{2}$  etatu i w związku z powierzeniem mu na mocy zawartego porozumienia dodatkowych obowiązków pracowniczych intendenta jego wymiar czasu pracy od dnia 11 stycznia 2014 r. został zwiększony do pełnego etatu.

Placówka ta zatrudnia obecnie 29 pracowników pedagogicznych, 3 pracowników administracji i 9 pracowników obsługi ( w tym 1 osoba zatrudniona w formie prac interwencyjnych na okres 6 miesięcy).

Ponadto do szkoły tej w bieżącym roku szkolnym uczęszcza łącznie 285 uczniów.

**dowód: pismo informacyjne Dyrektora Szkoły Podstawowej Nr (...) im. B. C. w K. z dnia 18 listopada 2015 r. k. – 100, porozumienie zmieniające umowę o pracę z dnia 14 stycznia 2014 r. k. – 101, porozumienie zmieniające umowę o pracę z dnia 16 maja 2011 r. k. – 102, umowa o pracę na okres próbny zawarta w dniu 1 kwietnia 2011 r. k. – 103, zakres obowiązków pracowniczych na stanowisku intendenta z dnia 1 sierpnia 2013 r. k. – 104, zakres obowiązków pracowniczych na stanowisku specjalisty ds. placowo - kadrowych z dnia 1 kwietnia 2011 r. k. – 105, arkusz organizacji Szkoły Podstawowej Nr (...) im. B. C. w K. na rok szkolny 2015/2016 k. – 106 i k. 108 – 112, zarządzenie Nr (...) Wójta Gminy K. z dnia 4 maja 2015 r. k. – 107.**

**Sąd zważył:**

Powództwo jako bezzasadne podlegało oddaleniu w całości.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż jako chybiony jawi się , w ocenie sądu pracy, zarzut podniesiony przez powódką a dotyczący naruszenia przez pozwanego pracodawcę art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p.

Zgodnie z art. 30 § 3 k.p. oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

Przepis art. 30 § 4 k.p. stanowi natomiast, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.



Powołane jak wyżej regulacje normatywne mają poprzez odesłanie zawarte w art. 42 § 1 k.p. odpowiednie zastosowanie do instytucji prawnej wypowiedzenia zmieniającego, gdyż zgodnie z tym unormowaniem przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

Zdaniem sądu pierwszej instancji wskazana przez pozwanego pracodawcę w piśmie z dnia 31 sierpnia 2015 r. przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie powódce dotychczasowych umownych warunków pracy i płacy ma walor przyczyny konkretnej, rzeczywistej i prawdziwej, co w rezultacie stanowi o bezzasadności roszczeń powódki opartych na przepisach art. 45 § 1 k.p. i art. 47 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p.

Już bowiem nawet pobieżna lektura powołanego jak wyżej pisemnego oświadczenia woli pozwanego pracodawcy przekonuje, że powódka miała pełną świadomość przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie jej dotychczasowych warunków zatrudnienia, a co za tym idzie tak sformułowanej, określonej dosyć obszernie przyczynie nie można skutecznie postawić braku jej właściwej, zrozumiałej dla pracownika konkretyzacji.

Konstatując stwierdzić zatem należy, iż przyczyna wypowiedzenia zmieniającego była jasna, konkretna, zrozumiała dla powódki i przez to weryfikowalna.

W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się natomiast, iż naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny.

Spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma nie tylko charakter formalny, ale jest związany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia. Z tego powodu przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę (por. przykładowo wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r., I PK 140/14, LEX nr 1653739, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2012 r., II PK 305/11, M.P.Pr. (...) - 540).

Z tych też względów sąd meriti doszedł do przekonania, że wypowiedzenie powódce wynikających z umowy warunków pracy i płacy nie posiadało uchybień formalnych, a w szczególności nie naruszało normy prawnej wyrażonej w cytowanym art. 30 § 4 k.p.

Sąd pierwszej instancji stoi w niniejszej sprawie na stanowisku, że również w aspekcie merytorycznym powyższa czynność pozwanego pracodawcy, w kontekście powołanej w pisemnym oświadczeniu woli z dnia 31 sierpnia 2015 r. konkretnej przyczyny wypowiedzenia zmieniającego, była w pełni uzasadniona.

Nie budzi bowiem żadnych wątpliwości, że w pozwanej placówce oświatowej doszło do zmian organizacyjnych wprowadzonych na mocy arkusza organizacyjnego w brzmieniu ustalonym aneksem Nr (...) z dnia 27 sierpnia 2015 r., w którym to dla stanowiska pracy zajmowanego dotychczas przez powódkę, tj. specjalisty ds. administracyjnych, biurowych, kadrowych i płacowych, przewidziano począwszy od dnia 1 grudnia 2015 r. zmniejszenie wymiaru zatrudnienia z pełnego do pół etatu.

Powyższa zmiana organizacyjna jest prawnie skuteczna, albowiem zgodnie z prawem oświatowym została zatwierdzona do realizacji stosowną decyzją organu prowadzącego pozwane gimnazjum – zarządzeniem Nr (...) Wójta Gminy K. z dnia 28 sierpnia 2015 r.

Należy zatem w pełni podzielić argumentację strony pozwanej, iż wymiar czasu pracy powódki, w drodze dokonanego wypowiedzenia umownych warunków pracy i płacy, został dostosowany do zmienionego (znacznie zmniejszonego) zakresu obowiązków i czynności pracowniczych powódki z dnia 31 sierpnia 2015 r., który to zakres stanowił załącznik do pisemnego oświadczenia pracodawcy w tym przedmiocie.

Już proste porównanie zapisów tegoż zakresu w stosunku do poprzednio obowiązującego zakresu czynności na zajmowanym przez powódkę stanowisku pracy z dnia 1 kwietnia 2014 r., wskazuje na istotne ograniczenie przydzielonych powódce do realizacji obowiązków pracowniczych.

I tak stosownie do w/w zakresu czynności i obowiązków z dnia 31 sierpnia 2015 r. powódka, po upływie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia zmieniającego, miała wykonywać jedynie obowiązki pracownicze w przedmiocie realizowania wszystkich czynności placowych i prowadzenia kasy pozwanego gimnazjum.

Natomiast pozostałe, dotychczasowe obowiązki powódki dotyczące w szczególności wykonywania wszystkich czynności kadrowych, przygotowywania i opracowywania sprawozdań Systemu Informacji Oświatowej oraz związane z zaopatrzeniem pozwanej placówki oświatowej miały zostać przekazane do realizacji pracownicy pozwanego gimnazjum – E. B. i faktycznie z dniem 1 grudnia 2015 r. zostały jej przekazane.

Poza powołanymi jak wyżej dowodami z dokumentów w postaci zakresów czynności i obowiązków pracowniczych powódki odpowiednio z dnia 1 kwietnia 2014 r. i 31 sierpnia 2015 r. okoliczności te dodatkowo potwierdzili przesłuchani w przedmiotowej sprawie świadkowie (pracownicy strony pozwanej) w osobach I. P. i E. B., a także w zasadzie same strony podczas przesłuchania na rozprawie w dniu 8 grudnia 2015 r.

Nie jest również sporne pomiędzy stronami, że w pozwanym gimnazjum, na przestrzeni kilku ostatnich lat, systematycznie zmniejsza się ilość zatrudnionych tam pracowników, i to zarówno pedagogicznych i niepedagogicznych, a także ilość uczęszczających do tej placówki oświatowej uczniów.

Jest to także tendencja utrzymująca się w skali całego kraju.

W kontekście wskazanej powódce przyczyny uzasadniającej dokonane przez pozwanego pracodawcę w dniu 31 sierpnia 2015 r. wypowiedzenie zmieniające podkreślić należy również, iż faktycznie, w szczególności w Zespole Szkół Nr (...) w K., jest obecnie zatrudniony jeden pracownik na stanowisku samodzielnego referenta ds. kadr i płac w wymiarze  $\frac{3}{4}$  etatu.

Z kolei w innej placówce oświatowej funkcjonującej na terenie Gminy K., a mianowicie w Szkole Podstawowej Nr (...) im. B. C. w K., jest aktualnie zatrudniona jedna osoba na stanowisku specjalisty ds. placowo – kadrowych, intendenta w wymiarze pełnego etatu, przy czym do dnia 10 stycznia 2014 r. pracownik ten był zatrudniony na stanowisku specjalisty ds. placowo – kadrowych w wymiarze  $\frac{1}{2}$  etatu i w związku z powierzeniem mu na mocy zawartego porozumienia dodatkowych obowiązków pracowniczych intendenta jego wymiar czasu pracy od dnia 11 stycznia 2014 r. został zwiększony do pełnego etatu.

Zauważyć należy ponadto, że w świetle przedstawionej przez dyrektorów tych szkół dokumentacji i pism informacyjnych są to większe placówki oświatowe niż pozwane gimnazjum, w szczególności pod względem liczby zatrudnionych pracowników i uczęszczających do nich uczniów, wychowanków.

Istotne jest także w sprawie, że decyzja pozwanego pracodawcy dotycząca wypowiedzenia powódce wynikających z umowy warunków pracy i płacy, w tym zwłaszcza w przedmiocie zmniejszenia, zredukowania wymiaru zatrudnienia

powódki do 0,5 etatu ma, zgodnie ze wskazaną przyczyną uzasadniającą tę czynność pozwanego, określony, korzystny dla pracodawcy wymiar ekonomiczny.

Do takiego wniosku prowadzi prosty rachunek ekonomiczny, zwłaszcza gdy się porówna z jednej strony wysokość wynagrodzenia powódki zredukowaną - wskutek wypowiedzenia zmieniającego i odpowiednio do zmniejszonego wymiaru zatrudnienia powódki - z kwoty 2.814,00 zł brutto do kwoty 1.450,00 zł brutto miesięcznie ( różnica wynosi zatem 1.364,00 zł) , a z drugiej strony podwyżkę wynagrodzenia pracownika, któremu przekazano część dotychczasowych obowiązków pracowniczych powódki, o kwotę blisko 500,00 zł brutto.

W tym miejscu podnieść należy również, że stosownie do ukształtowanego orzecznictwa sądowego zmiany organizacyjne zachodzące w zakładzie pracy, a także względy ekonomiczne leżące po stronie pracodawcy stanowią uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, a tym bardziej wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

Pracodawca ma bowiem pełne prawo do podejmowania działań zmierzających do wprowadzania zmian organizacyjnych, nowego podziału zadań pracowniczych, zmniejszania kosztów jego działalności i racjonalizacji oraz redukcji zatrudnienia (etatów).

Nadto kognicja sądu pracy nie obejmuje badania czy takie decyzje pracodawcy są racjonalne i ekonomicznie uzasadnione, stąd też wszelkie zarzuty formułowane przez powódkę w tej materii nie mogły być uwzględnione.

W szczególności jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164, ocena zasadności wypowiedzenia powinna być dokonywana także z uwzględnieniem słusznych interesów pracodawcy, a nie tylko okoliczności, przymiotów leżących po stronie pracownika, zaś przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić również okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes zakładu pracy.

Zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia.

Organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia.

Kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu.

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy może być uzasadnione zarówno przyczynami stanowiącymi podstawę wypowiedzenia umowy o pracę, jak i innymi przyczynami adekwatnymi do wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Przy rozważaniu okoliczności przemawiających za ochroną pracownika należy mieć na względzie, że w wyniku wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownik nie zostaje pozbawiony pracy i środków egzystencji.

Ponadto wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy, przewidzianym w przepisach Kodeksu pracy, tak więc przyczyny uzasadniające taką czynność pracodawcy nie muszą mieć szczególnej doniosłości prawnej, czy też wyjątkowego charakteru ( por. także przykładowo wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2014 r., I PK 271/13, LEX nr 1483570, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2010 r., III PK 23/10, LEX nr 694234 ).

Sąd pierwszej instancji, w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, w pełni podziela zaprezentowane powyżej poglądy prawne, które to chociażby poprzez odesłanie zawarte w przepisie art. 42 § 1 k.p. mają odpowiednie zastosowanie do instytucji prawnej wypowiedzenia zmieniającego , a więc także w ustalonym stanie faktycznym przedmiotowej sprawy.

W realiach analizowanej sprawy jako słuszna jawi się zatem teza, że wypowiedzenie powódce umownych warunków pracy i płacy było uzasadnione istotnym interesem pracodawcy, jak również przyczyną o charakterze rzeczywistym,

racjonalnym, obiektywnym i konkretnym, a co za tym idzie kontestowana przez powódkę czynność pracodawcy w tym zakresie nie może być zakwalifikowana jako szykana czy też dyskryminacja powódki.

Także zaproponowane powódce nowe warunki pracy i płacy nie miały takiego charakteru i z obiektywnego punktu widzenia były możliwe do przyjęcia przez powódkę, zwłaszcza, że sama czynność wypowiedzenia zamieniającego nie miała na celu i nie prowadziła bezpośrednio do rozwiązania umowy o pracę oraz pozbawienia powódki środków egzystencji.

Ponadto, jak już zaakcentowano powyżej, pracodawca ma pełne prawo dokonać wypowiedzenia pracownikowi umownych warunków pracy i płacy z przyczyn rzeczywistych, konkretnych i uzasadnionych jego słusznym interesem.

Z tych też względów nie sposób zaaprobować argumentację powódki i przyjąć, aby czynność pozwanego w postaci dokonanego wobec powódki wypowiedzenia zmieniającego naruszała regulacje zawarte w przepisach art. 8 k.p. i art. 18<sup>3a</sup> k.p.

Już tylko na marginesie, w tym aspekcie sprawy, wskazać dodatkowo należy, iż okoliczności podnoszone przez powódkę w uzasadnieniu tak zgłoszonych zarzutów, a dotyczące przegranej poprzednio przez pozwanego sprawy sądowej i dokonywanych w przeszłości przez pracodawcę zmian warunków pracy i płacy powódki, były odległe w czasie i miały miejsce w głównej mierze w 2011 r., a ponadto były one dozwolone, przewidziane prawem, zaś zwiększenie z dniem 1 stycznia 2012 r. zakresu czynności i obowiązków pracowniczych powódki (w tym także odpowiednio wymiaru etatu i wynagrodzenia za pracę) odbyło się za jej zgodą, akceptacją, tj. w trybie zawartego w dniu 30 grudnia 2011 r. porozumienia stron zmieniającego dotychczasowe, umowne warunki pracy i płacy powódki.

Reasumując, biorąc to wszystko pod rozwagę, sąd pracy stanął w przedmiotowej sprawie na stanowisku, że roszczenia powódki oparte na przepisach art. 45 § 1 k.p. i art. 47 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. nie zasługują na uwzględnienie, co w konsekwencji prowadziło do oddalenia powództwa w całości.

O kosztach procesu sąd postanowił na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. i w związku z art. 108 § 1 zdanie pierwsze k.p.c., zaś wysokość kosztów zastępstwa prawnego sąd określił w oparciu o przepisy § 11 ust. 1 pkt 1 w związku z § 2 ust. 1 i 2 zdanie pierwsze rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (jednolity tekst: Dz. U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.).

W tym miejscu wyjaśnienia wymaga również, iż jak wywiódł Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 12 maja 2011 r., I PZ 8/11, LEX nr 1402592, podstawę obliczenia opłaty z tytułu zastępstwa procesowego strony w sprawie o przywrócenie do pracy i łącznie z nim dochodzone wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy stanowi stawka minimalna określona w § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349).

Sąd na podstawie odpowiednio zastosowanego przepisu art. 102 k.p.c. nie obciążył natomiast powódki kosztami sądowymi w sprawie zaliczając je na rachunek Skarbu Państwa, zwłaszcza, iż jak stanowi przepis art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (jednolity tekst: Dz. U. z 2014 r., poz. 1025 ze zm.) obciążenie pracownika wydatkami może nastąpić jedynie w wypadkach szczególnie uzasadnionych.

Ze względów wyżej przedstawionych sąd orzekł zatem jak w sentencji wyroku.