

Sygnatura akt IV P 89/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

dnia 26 marca 2019 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Marta Ładzińska

Ławnicy: Anna Szalej – John, Zbigniew Mazurak

Protokolant: Katarzyna Przybylska

po rozpoznaniu w dniu 26 marca 2019 r. w Jeleniej Górze

na rozprawie sprawy z powództwa E. K.

przeciwko Zespołowi Szkół Publicznych w L.

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej Zespołu Szkół Publicznych w L. na rzecz powódki E. K. kwotę 14.435,73 zł (czternaście tysięcy czterysta trzydzieści pięć złotych 73/100) tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami od dnia 02 lipca 2018 roku do dnia zapłaty,

II. w pozostałym zakresie oddala powództwo,

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – tutejszego Sądu kwotę 722 zł tytułem opłaty, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy,

IV. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

V. wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.811,91 zł.

Anna Szalej – John SSR Marta Ładzińska Zbigniew Mazurak

Sygn. akt IV P 89/18

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 13 czerwca 2018r. powódka E. K. wносиła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w kwocie 14.739,93 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem dokonany przez stronę pozwaną – Zespół Szkół Publicznych w L..

W uzasadnieniu wskazała, że w dniu 24.05.2018 r. strona pozwana wręczyła jej wypowiedzenie, jako przyczynę wskazując:

- fakt zgłoszenia przez powódkę zamiaru przejścia na emeryturę z jednoczesną wolą otrzymania odprawy w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia;

- fakt opracowania arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2018/2019 uwzględniającego zamiar powódki przejścia na emeryturę;

- zmiany organizacyjne, powodujące zmniejszenie liczby godzin chemii oraz matematyki w takim zakresie, że nie jest możliwe dalsze zatrudnienie powódki w liczbie godzin stanowiącej 1/2 etatu.

Powódka podniosła, że nigdy nie deklarowała woli skorzystania z uprawnień emerytalnych. Wskazała również, że nie uległa zmniejszeniu liczba godzin matematyki i chemii i że możliwe było dalsze jej zatrudnienie.

Pozwany Zespół Szkół Publicznych w L. powództwa nie uznawał i wnosił o jego oddalenie oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych (odpowiedź na pozew k- 18).

Strona pozwana zarzuciła, że wskazane w wypowiedzeniu przyczyny były rzeczywiste, a argumentacja powódki wynika jedynie ze zmiany jej stanowiska po wręczeniu jej wypowiedzenia.

W dalszym toku postępowania strony podtrzymały dotychczasowe stanowiska.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Zespół Szkół Publicznych w L. obejmuje: Przedszkole Publiczne w L., Szkołę Podstawową w L. i Gimnazjum L..

(**dowód** : bezsporne)

W okresie od 1 września 1987 r. do 31 sierpnia 2018 r. powódka E. K. pracowała jako nauczyciel matematyki i chemii początkowo w Szkole Podstawowej w L., a po przekształceniach – w Zespole Szkół Publicznych w L..

(**dowód** : bezsporne)

Powódka ukończyła studia magisterskie na Akademii Rolniczej we W. i uzyskała tytuł mgr inż. rolnictwa. Następnie ukończyła studia podyplomowe w zakresie matematyki z informatyką, w zakresie nauczyciel chemii w gimnazjum oraz w zakresie – nauczyciel- doradca metodyczny przedmiotów przyrodniczych w gimnazjum.

Powódka posiada kwalifikacje do nauczania w gimnazjum matematyki, informatyki, matematyki z informatyką, chemii oraz do pracy jako nauczyciel- doradca metodyczny przedmiotów przyrodniczych w gimnazjum.

(**dowód** : bezsporne, a nadto: kwalifikacje nauczyciela, k – 26, świadectwo, k- 94-94 v, świadectwa, k – 95 koperta)

W pozwanej placówce ustalono kryteria doboru nauczyciela do zwolnienia. Były one powódce znane.

(**dowód:** bezsporne, a nadto: kryteria, k – 11-13, k – 13v-14)

W symulacji zatrudnienia na lata 2017-2020 założono, że powódka skorzysta z uprawnienia do emerytury.

(**dowód:** symulacja zatrudnienia, k – 27-30)

Powódka posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego.

Praca powódki była oceniana bardzo dobrze.

Powódka nabyła uprawnienia do emerytury w 2017 r.

(**dowód** : bezsporne)

Powódka nigdy nie deklarowała wprost chęci odejścia na emeryturę. W rozmowach z kolegami i z dyrektorem Zespołu Szkół rozważała taką możliwość, wskazując, że odejście na emeryturę, jeżeli będzie to konieczne.

(**dowód** : częściowo zeznania świadka E. T., k – 73v- 74v, częściowo zeznania świadka D. R., k – 75-75v, zeznania świadka A. C., k – 75 v - 76, R. S., k – 76-76v, przesłuchanie powódki, k - 86-87, przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej A. R., k – 87-88v)

W roku szkolnym 2017/2018 powódka nauczwała matematyki w wymiarze 4 godzin i chemii – 4 godziny. W roku szkolnym 2017/2018 w pozwanym zespole szkół zaplanowana wg arkusza organizacyjnego 50 godzin matematyki i 15 godzin chemii.

Po wprowadzonych aneksami zmianach prowadzono 70 godzin matematyki i 15 godzin chemii. Chemii uczyła E. K.. Matematyki uczyły:

- E. K. – 4godziny
- A. P. – 20 godzin
- E. G. (1) – 20 godzin
- R. S. – 5 godzin
- E. G. (2) – 13 godzin
- B. R. – 8 godzin.

W roku szkolnym 2018/2019 w pozwanym zespole szkół zaplanowano wg arkusza organizacyjnego 75 godzin matematyki i 16 godzin chemii.

(**dowód** : przydział godzin, k – 32-37, arkusz organizacyjny, k – 63, k – 67, zestawienie, k – 64, zestawienie, k – 91-92)

W dniu 24 maja 2018r. dyrektor pozwanego zespołu szkół zapoznał powódkę z treścią pisma rozwiązującego z nią stosunek pracy z dniem 31 sierpnia 2018r.

W wypowiedzeniu jako przyczyny wskazano:

- fakt zgłoszenia przez powódkę zamiaru przejścia na emeryturę z jednoczesną wolą otrzymania odprawy w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia;
- fakt opracowania arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2018/2019 uwzględniającego zamiar powódki przejścia na emeryturę;
- zmiany organizacyjne, powodujące zmniejszenie liczby godzin chemii oraz matematyki w takim zakresie, że nie jest możliwe dalsze zatrudnienie powódki w liczbie godzin stanowiącej 1/2 etatu.

(**dowód:** bezsporne, wypowiedzenie, k =- 10-10v)

W stosunku do powódki nie stosowano kryteriów doboru nauczyciela do zwolnienia, ponieważ zasadniczym kryterium i podstawą zwolnienia powódki było przekonanie pracodawcy o złożonej deklaracji powódki o zamiarze przejścia na emeryturę.

(**dowód:** przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej A. R., k – 87-88v)

Pismem z dnia 25.05.2018 r. powódka wezwał stronę pozwaną do sprostowania przyczyn wypowiedzenia i zarzuciła, że przyczyna określona jako zgłoszenie przez nią zamiaru przejścia na emeryturę nie polega na prawdzie.

W odpowiedzi na powyższe pracodawca poinformował powódkę, że zmiana treści wypowiedzenia nie jest możliwa.

(dowód: pismo powódki z dnia 25.05.2018 r., k – 8, pismo pracodawcy z dnia 04.06.2018 r., k -9)

Wynagrodzenie miesięczne powódki wynosiło 3.439,09 zł.

(dowód: zaświadczenie o zarobkach, k – 25)

Stosunek pracy powódki ustał z dniem 31.08.2018 r. Strona pozwana wystawiła powódce świadectwo pracy.

(dowód: bezsporne)

W roku szkolnym 2017/2018 powódka weszła w spór z jedną z nauczycielek Zespołu.

W piśmie z dnia 7.02.2018 r. poinformowała dyrektora zespołu, że prawo do emerytury jest jej uprawnieniem a nie obowiązkiem. Powódka złożyła to oświadczenie w kontrze do twierdzeń, że za pół roku przechodzi na emeryturę.

(dowód: bezsporne, a nadto: pismo z dnia 7.02.2018 r., k – 6-6v)

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy przez strony, a w szczególności o arkusz organizacji roku szkolnego 2017/2018 i 2018/2019, wykaz nauczycieli zatrudnionych w Zespole, notatki służbowe i akta osobowe powódki. Prawdziwość tych dokumentów nie była kwestionowana przez powódkę, a więc sąd uznał złożone do akt sprawy dokumenty za wiarygodne. Sąd częściowo oparł się na zeznaniach świadków: E. T., D. R., A. C., R. S.. Ich zeznania zostaną omówione w toku rozważań. Sąd ustalając ten faktyczny oparł się nadto na przesłuchaniu powódki oraz na przesłuchaniu przedstawiciela strony pozwanej A. R..

Sąd zważył co następuje:

Żądanie powódki było uzasadnione.

Podstawą prawną żądania powódki był przepis art. 45 § 1 k.p. i art. 47 (1) k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 i 20 Karty Nauczyciela.

Zgodnie z przepisem art. 45 § 1 i 2 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie 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. 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.

Przepis art. 47 (1) k.p. stanowi, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Na mocy przepisu art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela Dyrektor 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.

Na mocy przepisu art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Przepisy kodeksu pracy mają w niniejszym postępowaniu zastosowanie na mocy art. 91c ust. 1 KN, zgodnie z którym w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy.

W świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, pracodawca, wypełniając obowiązek wynikający z art. 30 § 4 k.p., w wypowiedzeniu stosunku pracy powinien wskazać nie tylko podstawową przyczynę wypowiedzenia, jaką jest likwidacja etatu / zmniejszenie liczby godzin/ reorganizacja, lecz także przyczynę wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 września 2013 r. w sprawie I PK 61/13, z 4 marca 2015 r., I PK 183/14, z 11 marca 2015 r., III PK 115/14). Na pracodawcy spoczywa także ciężar dowodu, że zastosował kryteria doboru oraz że były one właściwe, w tym w szczególności, że odpowiadały wymaganiu zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 442/97, OSNP 1998 Nr 21, poz. 630; z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14, z dnia 23 czerwca 2016 r. w sprawie II PK 152/15).

W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne czy likwidacja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia, sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest zaś ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór. Niewątpliwie, wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia prowadzi do oczywistego wniosku, że pracodawca stanął przed koniecznością wyboru pracownika do zwolnienia, co z kolei oznacza ograniczenie zatrudnienia w grupie stanowisk o analogicznym charakterze. W konsekwencji zasadność dokonanego wypowiedzenia ocenić należy przez pryzmat zastosowanych kryteriów typowania do zwolnienia odnoszonych do ogółu pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 czerwca 2016 r. w sprawie II PK 152/15 - wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór.

Ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego odnosi się także do nauczycielskiego stosunku pracy, bowiem żaden przepis Karty Nauczyciela nie określa wymagań formalnych (formy, sposobu), jakim powinno odpowiadać oświadczenie pracodawcy wyrażające wolę rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem. Wśród regulacji Karty Nauczyciela nie ma bowiem przepisu, który stanowiłby odpowiednik art. 30 § 3, 4 i 5 k.p. Dlatego należy przyjąć, że określenie formy (sposobu) złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela oraz treści tej czynności prawnej jest "sprawą wynikającą ze stosunku pracy, nieuregulowaną przepisami Karty Nauczyciela" w rozumieniu art. 91c ust. 1 tej Karty. Oznacza to, że w tym przedmiocie ma zastosowanie art. 30 § 3 k.p. oraz art. 30 § 4 i 5 k.p. co do elementów składowych pisma dyrektora szkoły o wypowiedzeniu stosunku pracy. W konsekwencji, oświadczenie o wypowiedzeniu nauczycielskiego stosunku pracy, podyktowane okolicznościami wskazanymi w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, powinno zostać sporządzone w formie pisemnej, a pismo rozwiązujące ten stosunek pracy musi określać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o przysługującym nauczycielowi prawie odwołania do sądu pracy - Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2016 r. w sprawie III PK 80/15.

Badając wypowiedzenie pod względem formalnym Sąd uznał, że spełnia ono wszelkie przepisane prawem wymogi. Powódka zachowała termin do złożenia odwołania od wypowiedzenia.

W przedmiotowej sprawie w ocenie sądu wymogi formalne wypowiedzenia zostały spełnione. Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu dokonane zostało na piśmie, nadto w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony były wskazane przyczyny uzasadniające wypowiedzenie. Dodatkowo w

oświadczeniu o wypowiedzeniu zawarte było pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy, a także informacja wynikająca z art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela.,

W niniejszej sprawie Sąd badał prawdziwość, konkretność przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę, a także - czy były to przyczyny uzasadnione i czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem.

W ocenie Sądu wskazane przyczyny wypowiedzenia były dostatecznie konkretne i szczegółowe było wskazanie przez pracodawcę.

Analizując kwestie merytoryczne, Sąd uznał jednak, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione.

Jak wskazuje się jednolicie w piśmiennictwie i orzecznictwie przepis art. 45 § 1 k.p. odróżnia wypowiedzenie następujące „z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę” od wypowiedzenia nieuzasadnionego. Wprowadzenie wymogu podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony nie oznacza, że wypowiedzenie, w którym podano przyczynę, będzie zawsze uzasadnione. Trzeba odróżnić niezgodność z prawem ze względu na uchybienie obowiązkowi podania przyczyny oraz brak zasadności wypowiedzenia, jeśli podana przyczyna nie jest uzasadnionym powodem zwolnienia pracownika w tym trybie. Oznacza to, że wypowiedzenie może być nieuzasadnione, ale zgodne z prawem, o ile tylko pracodawca zamieścił w swoim oświadczeniu woli przyczynę, którą kierował się dokonując wypowiedzenia. Przyczyna nie może być jednak sformułowana w jakikolwiek sposób (por. Góral Zbigniew. Art. 30. W: Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III. Wolters Kluwer, 2016).

Pozwany pracodawca wskazał w piśmie o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy jako podstawę prawną swojej decyzji:

- fakt zgłoszenia przez powódkę zamiaru przejścia na emeryturę z jednoczesną wolą otrzymania odprawy w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia;
- fakt opracowania arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2018/2019 uwzględniającego zamiar powódki przejścia na emeryturę;
- zmiany organizacyjne, powodujące zmniejszenie liczby godzin chemii oraz matematyki w takim zakresie, że nie jest możliwe dalsze zatrudnienie powódki w liczbie godzin stanowiącej 1/2 etatu, tj. art. 20 ust 1 pkt2 Karty Nauczyciela.

Zasadnicze znaczenie w niniejszej sprawie miało, czy powódka deklarowała wolę przejścia na emeryturę, a jeśli taką wolę deklarowała, czy była to wystarczająca przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie stosunku pracy.

Sąd badał również czy pozostałe wskazane w wypowiedzeniu przyczyny były konkretne i rzeczywiste.

W pierwszej kolejności stwierdzić należy, że przyczyna wskazana przez pracodawcę w piśmie wypowiadającym powódce stosunek pracy - zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby nauczanych w szkole godzin matematyki i chemii, nie była przyczyną faktycznie istniejącą.

Jak wynika bowiem z porównania liczby godzin tych przedmiotów nauczanych w roku szkolnym 2017/2018 (matematyka 70 godzin, chemia 15 godzin) z liczbą godzin zaplanowaną w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2018/2019 (matematyka 75 godzin, chemia 16 godzin) - ilość godzin nauczania matematyki i chemii nie zmniejszyła się, a wręcz – zwiększyła.

Z tych względów zbędne było badanie zastosowanych kryteriów doboru nauczyciela do zwolnienia. Na marginesie tych rozważań wskazać należy, że (jak sam zeznał dyrektor pozwanego zespołu szkół – (...)) nie stosowano w wypadku powódki kryteriów doboru nauczyciela do zwolnienia, ponieważ zasadniczym kryterium i podstawą zwolnienia powódki była deklaracja powódki o zamiarze przejścia na emeryturę. Skoro kryteriów tych nie zastosowano, powódka nie miała wiedzy, na jakiej podstawie (poza jej rzekomą deklaracją o przejściu na emeryturę) została zwolniona.

Owa deklaracja powódki o przejściu na emeryturę była zasadniczą i podstawową przyczyną wypowiedzenia, a pozostałe wskazane w wypowiedzeniu przyczyny - były wtórne i wynikające z tej pierwszej.

W ocenie Sądu jednak nie wykazano, że powódka zadeklarowała w sposób nie budzący wątpliwości i jednoznaczny, że zamierza skorzystać z prawa do emerytury. Ustalając stan faktyczny w tym zakresie sąd oparł się na przesłuchaniu powódki oraz na dokumentach zawartych w aktach sprawy. Powódka zeznała, że nigdy takiej deklaracji nie składała. Brak jest w jej aktach osobowych oświadczenia o zamiarze przejścia na emeryturę. Wręcz przeciwnie – w piśmie z dnia 7.02.2018 r. (k. 6-7) powódka wprost oświadczyła, że prawo do emerytury jest jej uprawnieniem a nie obowiązkiem. Powódka złożyła to oświadczenie w kontrze do twierdzeń, że za pół roku przechodzi na emeryturę, a więc odczytywać to oświadczenie należy jako poinformowanie pracodawcy, że z uprawnienia do emerytury powódka nie zamierza skorzystać.

Podnoszone przez stronę pozwaną twierdzenia, że powódka już w 2017 r. deklarowała wolę przejścia na emeryturę nie znajdują potwierdzenia w materiale dowodowym. Strona pozwana wskazywała, że powódka oświadczała to w czasie rozmów z dyrekcją, a na dowód tych twierdzeń przedłożyła notatkę służbową oraz zaoferowała zeznania świadków. Powódka nigdy formalnie deklaracji takiej nie składała, a nawet nie rozmawiała z kadrową A. C. na temat np. druku (...), nie oświadczała tego na piśmie.

Składane przez powódkę w toku prywatnych rozmów oświadczenia nie mogą stanowić podstawy do wypowiedzenia stosunku pracy.

Racjonalny pracodawca winien uzyskać odpowiednie oświadczenie od pracownika na piśmie i wówczas podejmować dalsze kroki.

Ponadto, **nawet gdyby przyjąć, że powódka ustnie w czasie rozmów z koleżankami i kolegami z pracy oświadczała, że chce przejść na emeryturę, nie zmienia to oceny stanu faktycznego.** Nabycie uprawnień emerytalnych umieścić należy bowiem w sferze faktów, a **skorzystanie** z tych uprawnień zależy wyłącznie od woli pracownika. Pracodawca nie ma prawa do składania w imieniu pracownika jakiegokolwiek oświadczenia woli w tym zakresie. Pracodawca nie ma więc możliwości podjęcia za pracownika decyzji o przejściu na emeryturę, choć – rzecz jasna – takie uprawnienie może być jednym z kryteriów doboru nauczyciela do zwolnienia. Wówczas jednak wypowiedzenie winno być inaczej sformułowane i wskazywać inną przyczynę i podstawę prawną.

W niniejszej sprawie dyrektor strony pozwanej zeznał, że powódka „potwierdzała, że jak będzie trzeba, to przejdzie na emeryturę” (k. 88). Nie jest to jednoznaczne w wolę powódki do przejścia na emeryturę, choć w ten sposób zostało zapewne odczytane przez stronę pozwaną, co znalazło odzwierciedlenie w treści notatek służbowych (k. 45, 46) i zeznań świadków. Z tych względów Sąd jedynie częściowo dał wiarę zeznaniom świadków E. T., D. R., A. C., R. S.. Sąd uwzględnił zeznania te w takiej części, w jakiej są spójne z pozostałym materiałem dowodowym w sprawie. Ponadto zwrócić uwagę należy, że pracownik zajmujący się sprawami kadrowymi, który jako jeden z pierwszych winien mieć wiedzę na temat „planów emerytalnych” powódki zeznał, że powódka takiego oświadczenia wobec niej nie składała.

Dopiero złożenie oświadczenia o skorzystaniu z nabytego prawa do emerytury daje uprawnienie dyrektorowi szkoły do uwzględnienia tego faktu w arkuszu organizacyjnym.

W związku z powyższym Sąd uznał, że przyczyna wskazana przez pracodawcę w piśmie wypowiadającym powódce stosunek pracy – deklaracja powódki o przejściu na emeryturę - nie była przyczyną rzeczywistą ani uzasadnioną.

Z tych względów również wskazana jako druga przyczyna wypowiedzenia (sporządzenie arkusza organizacyjnego przy uwzględnieniu deklaracji powódki o odejściu na emeryturę) została uznana przez Sąd za nieuzasadnioną.

Dyrektor pozwanego Zespołu podał w swoich zeznaniach, które składał w charakterze strony, iż przy podejmowaniu przez niego decyzji o wytypowaniu powódki do zwolnienia nie brał pod uwagę wszystkich nauczycieli Zespołu, albowiem zasadniczą przyczyną rozwiązania umowy z powódką miała być jej chęć odejścia na emeryturę.

Z tych względów niezrozumiałe jest dodatkowe wskazanie jako przyczyny wypowiedzenia kolejnej okoliczności – zmniejszenie liczby godzin matematyki i chemii, która to okoliczność okazała się nieprawdziwa.

Powódka domagała się odszkodowania. Przepis art. 45§1 k.p. ma zastosowanie poprzez zastosowanie art. 91c Karty Nauczyciela, do nauczycieli zatrudnionych mianowania (tak: m.in. uchwała Sądu Najwyższego z 25 października 1995 r. I PZP 30/95, wyroki Sądu Najwyższego z: 7 lutego 2001 r., I PKN 242/00, z 14 kwietnia 2003 r., I PK 91/02, z dnia 6 lipca 2016 r. II PK 181/15).

Uznając roszczenie powódki za uzasadnione na podstawie przepisu art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 91c Karty Nauczyciela sąd zasądził na rzecz powódki odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie jej stosunku pracy, którego wysokość wynika z treści art. 47 (1) k.p., a więc w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, co skutkowało orzeczeniem jak w punkcie I i II sentencji.

O odsetkach Sąd orzekł stosownie do treści art. 481 § 1 i 2 k.c., który stanowi

że:

§ 1. Jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

§ 2. Jeżeli stopa odsetek za opóźnienie nie była oznaczona, należą się odsetki ustawowe za opóźnienie w wysokości równej sumie stopy referencyjnej Narodowego Banku Polskiego i 5,5 punktów procentowych. Jednakże gdy wierzytelność jest oprocentowana według stopy wyższej, wierzyciel może żądać odsetek za opóźnienie według tej wyższej stopy.

W niniejszej sprawie uzasadnione było żądanie zasądzenia odsetek od daty wskazanej w pozwie, tj. od doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu.

Powódka reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika żądała zasądzenia odsetek ustawowych, które są niższe niż odsetki ustawowe za opóźnienie. Sąd nie wychodząc poza żądanie pozwu zasądził więc odsetki ustawowe.

Na marginesie rozważań stwierdzić należy, że nie miała znaczenia dla rozstrzygnięcia okoliczność, że powódce wypłacono odprawę wobec rozwiązania umowy o pracę z powodu zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Ta kwestia może stać się przedmiotem odrębnego postępowania.

Rozstrzygnięcie o kosztach sądowych zawarte w punkcie III wyroku znajduje oparcie w art. 108 k.p.c. oraz art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594). W toku postępowania powódka była zwolniona od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy. Żądanie pozwu podlegało niemal w całości uwzględnieniu, w związku z czym nie budzi wątpliwości, iż powódka jest stroną, która - w rozumieniu art. 98 k.p.c. - proces wygrała, co uzasadnia obciążeniem kosztami sądowymi stron pozwanej. Koszty te to brakująca opłata od pozwu, która wynosi 5% x 14.436 zł, a więc 722 zł.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono w punkcie IV wyroku na podstawie przepisu art. 98 k.p.c., tj. zgodnie z wynikiem postępowania. Strona pozwana przegrała proces w całości, a więc została zobowiązana do zwrotu powódce poniesionych przez nią kosztów zastępstwa adwokackiego. Zgodnie z przepisem § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804), wynagrodzenie pełnomocnika wynosiło 180 zł.

Rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie V wyroku nadano wyrokowi w punkcie I do kwoty 4.811,91 zł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji.