

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 stycznia 2016 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

<b>Przewodniczący:</b>	<b><i>SSR Karol Kwiatkowski</i></b>
Ławnicy:	Czesława Górską Irena Żurniewicz – Furmanik
Protokolant:	st. sekr. sądowy Małgorzata Chmielewska

po rozpoznaniu w dniu 18 stycznia 2016 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa T. C.

przeciwko Zespołowi Szkół Nr (...) w S.

o przywrócenie do pracy

I. Oddała powództwo.

II. Zasadza od powódki T. C. na rzecz pozwanego Zespołu

Szkół (...)w S. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych 00/100)

tytułem zwrotu kosztów procesu.

Czesława Górską Karol Kwiatkowski Irena Żurniewicz - Furmanik

## UZASADNIENIE

Powódka T. C. w pozwie skierowanym przeciwko Zespołowi Szkół Nr (...) w S. wnosząc odwołanie od wypowiedzenia stosunku pracy wręzonego jej w dniu 22 maja 2015r. domagała się orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia a jeżeli umowa ulegnie już rozwiązaniu o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W uzasadnieniu pozwu podniosła, iż otrzymane w dniu 22 maja 2015 r. wypowiedzenie stosunku pracy narusza bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa pracy, w tym w szczególności art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy Karta Nauczyciela oraz Kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia w trybie art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela - Załącznik do Zarządzenia Nr (...) z dnia 2 kwietnia 2013 r. Dyrektora Zespołu Szkół nr (...) w S.. Uważa, iż nie miało miejsce wystąpienie przesłanek z ww. art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, a już z pewnością nie zostały zachowane przez Dyрекcję Zespołu Szkół nr (...) zasady określone w Kryteriach doboru nauczycieli do zwolnienia w trybie art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela - Załącznik

do Zarządzenia Nr (...) z dnia 22 kwietnia 2013 r. Dyrektora Zespołu Szkół nr (...) w S.. Pod koniec bodajże kwietnia 2015 r. (przed radą pedagogiczną zatwierdzającą arkusz organizacyjny) Dyrektor Zespołu Szkół nr (...) w S., przy ul. (...) - mgr B. M., zakomunikowała nauczycielom języka angielskiego pracującym w Zespole Szkół nr (...) w S., m.in. powódce, A. W. (1) oraz M. S. (1), iż prawdopodobnie będzie musiała kogoś zwolnić, bo nie będzie godzin pracy dla wszystkich nauczycieli. Do zwolnienia przewidziała wtedy 3 osoby (powódkę, A. W. (1), M. S. (1)). W konsekwencji powyższego w dniu 22 maja 2015 r. powódka odebrała wypowiedzenie stosunku pracy w Zespole Szkół nr (...) w S.. W tym samym czasie takie wypowiedzenie otrzymała również A. W. (1). W chwili kiedy Dyrektor Zespołu (...) w S., przy ul. (...) - mgr B. M. wręczała wypowiedzenie stosunku pracy, wypowiadała się w sposób niezwykle przekonujący i obiecujący, że powódka i druga z nauczycielek utrzymają jednak swoje zatrudnienie w Zespole Szkół nr (...) w S., gdyż mówiła wtedy, że cyt. Jeszcze wszystko może się zmienić po naborze do szkół i mogą się pojawić godziny pracy dla Was i wtedy cofnę Wam wypowiedzenie stosunku pracy, musimy poczekać tylko do sierpnia 2015 r., będę się starała o utrzymanie etatów dla wszystkich". Jak się potem okazało - na początku sierpnia 2015 r. wypowiedzenie stosunku pracy zostało cofnięte A. W. (1). Powódka cały czas liczyła na to, że Dyrektor Zespołu Szkół nr (...) w S., przy ul. (...) cofnie jej wypowiedzenie stosunku pracy i utrzyma zatrudnienie.

Po otrzymaniu wypowiedzenia stosunku pracy powódka zastanawiała się czy nie zawnioskować do Dyrekcji Zespołu Szkół nr (...) o przeniesienie w stan nieczynny, dzwoniła w tym celu, także do Kuratorium (...) w B., aby dowiedzieć się więcej o przeniesieniu w stan nieczynny i pozytywnych aspektach mogących dla niej wyniknąć z tego. Jednak odstąpiła od składania wniosku o przeniesienie w stan spoczynku, bowiem ciągle liczyła na to, że utrzyma pracę (jak obiecywała to Dyrektor Zespołu Szkół nr (...) w S.), ale też i dlatego, że możliwość „skorzystania” na przeniesieniu nauczyciela do stanu nieczynnego - po wypowiedzeniu stosunku pracy - dotyczy wyłącznie osób, które mają szanse na podjęcie pracy w szkole / w danej placówce w pełnym wymiarze godzin (art. 20 ust. 7 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela). Od już ok. 3 lat w Zespole Szkół nr (...) w S. było konieczne zmniejszanie godzin (pensum) dla nauczycieli. Corocznie zaangażowanie pracowników było modyfikowane, powódka i inni nauczyciele podpisywali aneksy do umów o pracę. Powódka nie miała już od ok. 3 lat pełnego wymiaru godzin pracy w Zespole Szkół nr (...) w S.. Miasto S. w ostatnim roku, aby poratować sytuację, zaproponowało nauczycielom języka angielskiego, którzy nie mieli pełnego etatu, aby podjęli się nauczania języka w podstawówce lub w przedszkolach. Powódka skorzystała z tej możliwości, bowiem zależało jej na pracy i godziwych zarobkach. Nie wszyscy jednak nauczyciele języka angielskiego podjęli te godziny pracy w podstawówce czy w przedszkolu.

Powódka zarzuciła, iż zostały bardzo silnie naruszone przez Dyrekcję Zespołu Szkół nr (...) w S. zasady określone w Kryteriach doboru nauczycieli do zwolnienia w trybie art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela - Załącznik do Zarządzenia Nr (...) z dnia 22 kwietnia 2013 r. Dyrektora Zespołu Szkół nr (...) w S..

Jednocześnie powódka złożyła wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od otrzymanego w dniu 22.05.2015r. wypowiedzenia stosunku pracy. Uzasadniając wniosek powódka wskazała, iż bardzo przeżywała i dotychczas przeżywa otrzymane wypowiedzenie stosunku pracy, dlatego też nie chciała reagować pochopnie i nagle, składając np. odwołanie do Sądu Pracy czy żądanie przywrócenia do pracy tuż po otrzymaniu wypowiedzenia tj. po dniu 22 maja 2015 r. - w ciągu 7 dni. Liczyła na to, że słowa Dyrektora Zespołu Szkół nr (...) w S., przy ul. (...) - mgr B. M., okażą się prawdą i praca zostanie jej przywrócona. Dlatego też nie chciała wszczynać sprawy sądowej. Tym bardziej liczyła na to, że utrzyma pracę, bo pozostałym jej 2 koleżankom wypowiedzenie stosunku pracy zostało przez Dyrektora cofnięte. Powódka czekała więc cierpliwie na decyzję Dyrekcji Zespołu Szkół nr (...). Skoro jednak koniec sierpnia 2015 r. i rozpoczęcie nowego roku szkolnego się zbliżał nieuchronnie poprosiła o spotkanie celem m. in. wyjaśnienia tego, czy praca zostanie jej przywrócona czy też nie. Spotkanie odbyło się w dniu 20 sierpnia 2015 r. i tak naprawdę jego przedmiotem było nie tylko omówienie informacji nt. procedur zwolnienia powódki z pracy, lecz zapytanie - czy zostanie jej przywrócony stosunek pracy, a jeśli nie - to faktycznie dlaczego nie. Z uwagi na to, że została na spotkaniu w dniu 20 sierpnia 2015 r. pozbawiona złudzeń i nie mogła liczyć na cofnięcie wypowiedzenia i utrzymanie pracy w Zespole Szkół nr (...), zmuszona była złożyć odwołanie do Sądu Pracy i żądać też przywrócenia do pracy. Zdaniem powódki, uchybienie terminowi nastąpiło bez jej winy, z przyczyn od niej niezależnych i nie przewidzianych wcześniej.

O fakcie, iż nie zostanie jej na pewno cofnięte wypowiedzenie stosunku o pracę powódka dowiedziała się dopiero w dniu 20 sierpnia 2015 r. kiedy to spotkała się z Dyrektorem Zespołu Szkół nr (...) w S..

Pozwany Zespół Szkół nr (...) w S. w odpowiedzi na pozew domagał się oddalenia ewentualnie odrzucenia złożonego odwołania z uchybieniem terminu oraz zasądzenia od powódki na rzecz pozwanego kosztów niniejszego postępowania w tym ewentualnych kosztów zastępstwa prawnego według norm przypisanych prawem.

Zdaniem pozwanego, powódka nie wykazała wystąpienia przesłanki braku winy na złożenie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, niezależnej od jej osoby. Wskazać należy, iż już w treści otrzymanego wypowiedzenia w dniu 22 maja 2015 roku zawarte było pouczenie o możliwości złożenia takiego odwołania do Sądu i terminie do jego złożenia. Co więcej, powódka przyznaje powyższe w swoim wniosku, iż nie złożyła odwołania z pełną świadomością, gdyż nie chciała działać pochopnie. Można domniemywać, iż powodem dla którego powódka złożyła odwołanie od otrzymanego wypowiedzenia w późniejszym terminie było powzięcie wiedzy o cofnięciu wypowiedzenia umowy A. W. (1), co potwierdza w swoim piśmie powódka wskazując, iż dowiedziała się o tym na początku miesiąca sierpnia 2015 roku, przy czym wniosek o przywrócenie terminu złożyła w dniu 27 sierpnia 2015r. Spóźnienie powódki niewątpliwie zatem nie zostało spowodowane brakiem wiedzy, co do możliwości złożenia odwołania. Jednocześnie powódka nie wykazała, by w ciągu 7 dni od otrzymania wypowiedzenia zaszły okoliczności, które spowodowałyby faktyczną niemożność złożenia takiego odwołania. Biorąc pod uwagę wykształcenie powódki to nie ma podstaw do przyjęcia, iż do uchybienia terminowi doszło z powodu niskiego poziomu wiedzy i świadomości co do przysługujących jej praw. Tłumaczenie powódki, że nie chciała działać pochopnie i musiała sprawę przemyśleć, nie jest dostateczną przesłanką uzasadniającą uchybienie terminowi przewidzianemu w art. 264 § 1 k.p, o co najmniej 3 miesiące . Ponadto powódka sama przyznaje, iż zasięgała porad także w Kuratorium (...) w B. w przedmiocie skutków otrzymanego wypowiedzenia umowy o pracę i ewentualnie przysługujących jej praw.

W ocenie pozwanego uchybienie terminowi do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę nastąpiło z winy powódki , zatem nie ma żadnych podstaw do jego przywrócenia zgodnie z art. 265 k.p. Z uwagi na powyższe, nie ma podstaw do merytorycznego rozpoznania powództwa, co powoduje, iż powództwo winno pozostać oddalone.

Jednak z daleko posuniętej ostrożności procesowej, w przypadku przywrócenia terminu pozwany zaprzeczył wszelkim twierdzeniom powódki zawartym w odwołaniu w przedmiocie przywrócenia do pracy.

Ilość godzin języka angielskiego w Zespole Szkół nr (...) w S. od kilku lat szkolnych systematycznie ulegała zmniejszeniu z powodu zmniejszania się ilości oddziałów w szkole; zmniejszania ilości uczniów w klasach -ilość uczniów w klasie ma wpływ na podział klasy na grupy językowe, dające dodatkowe godziny (od 25 uczniów w klasie możliwy jest taki podział); zmian ramowych planów nauczania, w których Ministerstwo Edukacji Narodowej określa ilość godzin przewidzianych do realizacji danego przedmiotu lub grupy przedmiotów w przypadku kształcenia zawodowego.

Dyrektor Zespołu Szkół od wielu lat w tym od roku szkolnego 2011/2012 na prośbę nauczycielek języka angielskiego, których było zatrudnionych osiem i za ich zgodą dokonywał ograniczenia zatrudnienia, stosując zasadę możliwego równego podziału godzin, wielokrotnie wiązało się to z corocznymi zmianami nauczyciela j. angielskiego w niektórych klasach. Pozwany dokonując tych zmian miał na względzie dobro pracowników. Pozwany chcąc pomóc swym pracownikom jeszcze przed poprzednim rozpoczęciem roku szkolnego 2014/2015 wraz z organem prowadzącym szkołę to jest Urzędem Miasta w S. monitorującym sytuację kadrową w podległych mu szkołach i placówkach zaproponował, aby nauczycielki j. angielskiego z Zespołu Szkół nr (...) uzupełniały godziny w innych szkołach i przedszkolach, 7 nauczycielek skorzystało z tej propozycji i w roku szkolnym 2014/2015 pracowały w pełnym wymiarze godzin. Taka sytuacja nie zawsze pozytywnie wpływała na organizację pracy szkoły, powodowała m.in. trudności w przydziale zastępstw doraźnych za nieobecnego nauczyciela j. angielskiego, bowiem nauczycielki w tym czasie przebywały w innej szkole lub przedszkolu.

W kwietniu 2015 r. na etapie przygotowań do utworzenia projektu arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2015/2016 organ prowadzący szkołę zaproponował aby 2 nauczycielki j. angielskiego przeszły na pełne etaty do przedszkoli

mających siedzibę w S.. Pozwany Dyrektor Zespołu Szkół (...) przedstawił tę propozycję wszystkim nauczycielkom języka angielskiego w tym powódce i poprosił o zastanowienie się i poinformowanie o decyzji w przedmiocie przyjęcia etatów, które proponował Urząd Miasta w S.. Powódka wraz z innymi nauczycielkami języka angielskiego po kilku dniach podczas indywidualnych spotkań z Dyrektorem poinformowała pracodawcę, że nie wyrażają woli aby pracować w przedszkolu w pełnym wymiarze godzin. Pani T. C. poinformowała pozwanego, iż byłaby to dla niej degradacja, gdyby z nauczycielki j. angielskiego w szkole przeszła do przedszkola.

Pozwany przygotował projekt arkusza organizacyjnego do dnia 30 kwietnia 2015r. zgodnie z obowiązującym prawem. Projekt arkusza organizacyjnego z powodu tego, iż rekrutacja do gimnazjum i technikum wchodzących w skład zespołu szkół trwała do 8.07. 2015r. w gimnazjum i 10.07.2015 roku technikum, zawierał ilości godzin z języka angielskiego w klasach pierwszych bez podziału na grupy językowe. W kwietniu nie można przewidzieć jak zakończy się rekrutacja i jaka faktycznie będzie liczba uczniów w klasach. Każdego roku podczas spotkań poprzedzających opiniowanie arkusza organizacyjnego pozwany informuje nauczycieli, którym nie można przydzielić pełnego etatu, że po zakończeniu rekrutacji, jeśli zwiększy się ilość godzin do realizacji danego przedmiotu możliwe będzie uzupełnienie przydziałów z projektu arkusza o dane godziny. Z uwagi na to, iż ruch służbowy nauczycieli kończy się 31 maja nauczyciele w przypadku braku godzin otrzymują wypowiedzenie, które zgodnie z pouczeniem, w sytuacji gdy nauczyciel z nim się nie zgadza, bowiem zawiera nieprawdziwe informacje mogą od niego odwołać się do Sądu Rejonowego w Suwałkach. Prawdą są twierdzenia powódki, iż pozwany w dniu opiniowania projektu arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2015/2016, przed posiedzeniem rady pedagogicznej, przeprowadził indywidualną rozmowę z nią i przekazał w niej, iż w związku z brakiem godzin języka angielskiego i niemożnością zaproponowania innych godzin w szkole rozważa rozwiązanie z nią stosunku pracy. Jednocześnie informując powódkę, iż nie ma w tym momencie możliwości zatrudnienia wszystkich nauczycieli j. angielskiego w szkole bowiem jest ich osiem osób, a godzin jest zaledwie na 5 etatów (4,96). Powódka przemilczała niewygodny dla niej aspekt odbytej rozmowy, iż podczas tej rozmowy pozwany ponowił propozycję pracy na stanowisku nauczyciela języka angielskiego w przedszkolach, którą otrzymała za pośrednictwem Urzędu Miejskiego w S.. Powódka - Pani T. C. ponownie odmówiła przyjęcia zatrudnienia w przedszkolach.

W związku z tym, iż powódka w ocenie pracodawcy wypełniała kryteria do zwolnienia, pozwany w dniu 22.05.2015 roku złożył oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce.

Należy wskazać, iż podobną rozmowę pozwany przeprowadził z Panią A. W. (1), której również przekazał informację o niemożności dalszego zatrudnienia, a także ponowił propozycję przyjęcia pracy w przedszkolach, która nie została przyjęta. Wypowiedzenie umowy o pracę nauczycielka otrzymała w dniu 21.05.2015 r.

Wobec takiej sytuacji pozwany przedstawił Radzie Pedagogicznej w dniu 22 kwietnia 2015 roku do zaopiniowania projekt arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2015/2016, w którym 6 spośród 8 nauczycielek otrzymało godziny poniżej pełnego etatu (od 14,08 do 15,68), dwie nauczycielki, pani T. C. i Pani A. W., nie znalazły się w arkuszu. Projekt został zaopiniowany pozytywnie. Projekt arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2015/2016 został udostępniony wszystkim pracownikom w sekretariacie szkoły o czym poinformowałam podczas posiedzenia Rady Pedagogicznej i za pomocą ogłoszeń w pokojach nauczycielskich.

Rekrutacja na rok szkolny 2015/2016 wykazała, iż możliwy będzie (w związku z liczbą uczniów w klasie powyżej 24) podział na grupy językowe tylko w 3 klasach na 5 klas pierwszych, w związku z tym zwiększy się ilość godzin do realizacji. Ilość godzin o 2 godziny zwiększyła się także w klasie 4T w związku z przywróceniem podziału na grupy języka angielskiego. Taka ilość godzin (łącznie 11,68) pozwalała na zwiększenie ilości godzin nauczycieli, którym wcześniej ograniczono zatrudnienie lub „wycofanie” wypowiedzenia tylko 1 osobie przy zachowaniu ograniczenia zatrudnienia. Pozwany zdecydował, że ten drugi wariant będzie korzystniejszy także dla szkoły, brak konieczności wypłaty 6-miesięcznej odprawy z powodu zwolnienia z przyczyn organizacyjnych. Pani A. W. (1) spełniała więcej kryteriów niezbędnych do zatrudnienia, ponadto była nauczycielem zatrudnionym poprzez mianowanie, nie było uwag do jej pracy, a które to zastrzeżenia do pracy zdarzały się powódce Pani T. C..

Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karty Nauczyciela, nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania można zwolnić tylko w ściśle określonych przypadkach wskazanych w ustawie - Karta Nauczyciela. Zwolnienie nauczyciela w powyższym trybie może nastąpić tylko w razie zmian organizacyjnych, lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć jest to możliwe o ile:

1. zachodzi związek przyczynowy między zmianami organizacyjnymi w szkole a niemożnością dalszego zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć,
2. nauczyciel nie złożył wniosku o przeniesienie go w stan nieczynny.

Pracodawca zatem zobowiązany był wręczyć powódce pismo w sprawie wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy z podaniem podstawy prawnej wraz z podaniem rzeczywistej, uzasadnionej przyczyny rozwiązania stosunku pracy oraz uzasadnieniem, co też uczynił wskazując, iż zmniejszyła się liczebność oddziałów i nastąpiły zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnienie.

Pozwany jednoznacznie w kierowanym wypowiedzeniu wskazał, iż w Zespole Szkół nr (...) zmniejszyła się liczebność oddziałów, co zostało potwierdzone w projekcie arkusza organizacyjnego. Pozwany dokonał właściwej oceny pracy powódki, w tym jej umiejętności i kwalifikacji, relacji z uczniami i ich rodzicami, zachowań społecznych powódki i innych zatrudnionych nauczycieli w pozwanej placówce. Powódka legitymuje się mniejszymi kwalifikacjami w nauczaniu, bowiem jej kierunek podstawowy to historia, a nie jak u pozostałych nauczycieli j. angielskiego filologia angielska. W zakresie nauczania języka angielskiego powódka posiada certyfikat językowy.

#### ***Sąd ustalił, co następuje:***

Powódka T. C. pozostawała zatrudniona w pozwanym Zespole Szkół Nr (...) w S. na stanowisku nauczyciela języka angielskiego w okresie od dnia 1 września 2003 r. do dnia 31.08.2015r. (w tym od dnia 1 września 2009 r. na podstawie mianowania, natomiast od dnia 06.08.2013r. jako nauczyciel dyplomowany).

/dowód: umowa o pracę k. 23-24, przekształcenie umowy o pracę k. 22, akt nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela k. 60/

W dniu 22 maja 2015r. powódce wręczono wypowiedzenie stosunku pracy z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie z dniem 31.08.2015r. Jako powód rozwiązania stosunku pracy wskazano zmniejszenie się liczby oddziałów w szkole oraz zmiana planów nauczania, co za tym idzie zmniejszenie ilości grup języka angielskiego i łącznej liczby godzin tego przedmiotu. Przydział godzin wynika z zatwierdzonego w dniu 19.05.2015r. arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2015/2016. Jednocześnie pracodawca pouczył powódkę o prawie wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w S..

/dowód: wypowiedzenie stosunku pracy k. 180/

Odwołanie od wypowiedzenia stosunku pracy T. C. wniosła w dniu 27.08.2015r. drogą pocztową, jednocześnie wnosząc o przywrócenie terminu do jego wniesienia.

/dowód: potwierdzenie nadania k. 228 - koperta, oryginał koperty przesyłki k. 227/

#### ***Sąd zważył, co następuje:***

Stosownie do treści art. 264§1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę.

W sprawie niniejszej poza sporem pozostawał fakt, że powódka odwołanie od wypowiedzenia jej w dniu 22 maja 2015r. umowy o pracę wniosła w dniu 27 sierpnia 2015 r. a zatem z przekroczeniem terminu określonego w art. 264§1 k.p.

W przypadku przekroczenia 7-dniowego terminu pracownikowi, zgodnie z art. 265 k.p. przysługuje uprawnienie do wystąpienia z wnioskiem o przywrócenie terminu. W myśl w/w przepisu przywrócenie uchybionego terminu możliwe jest przy spełnieniu przesłanki braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Przy czym może to być zarówno postać winy umyślnej, jak i nieumyślnej. Przepis nie reguluje bowiem tej materii, stanowiąc tylko o braku winy. O istnieniu winy lub jej braku należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w sposób uwzględniający obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2011r., II PK 186/10).

Zdaniem Sądu okoliczności ujawnione w sprawie nie pozwoliły na uwzględnienie twierdzeń powódki, że w okresie 7 dni począwszy od dnia, w którym złożono jej oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę (22.05.2015r.) zaistniały przeszkody do złożenia odwołania do Sądu Pracy i utrzymywały się one przynajmniej na siedem dni przed złożeniem pozwu do Sądu (27.08.2015r.).

Jak wynika z wyjaśnień powódki (por. protokół skrócony rozprawy z dnia 28.10.2015r. czas: od 00:26:14 do 00:32:27, protokół skrócony rozprawy z dnia 07.12.2015r. czas: od 00:02:22 do 00:22:27), w chwili wręczenia jej wypowiedzenia stosunku pracy, ale też wcześniej dyrektor szkoły przekazywała, iż sytuacja może się jeszcze zmienić po naborze wakacyjnym. Około 18 sierpnia 2015r. powódka dowiedziała się, iż druga ze zwolnionych nauczycielek języka angielskiego ( A. W. (1)) powróciła do pracy w szkole i wówczas skontaktowała się telefonicznie z dyrektorką szkoły i umówiła się na spotkanie celem omówienia swojej sytuacji. Do spotkania tego doszło w dniu 20 sierpnia 2015r. i wówczas dyrektor szkoły potwierdziła, że dla powódki nie ma godzin dydaktycznych. Powódka wskazała przy tym, iż po zakończeniu roku szkolnego nie dowiadywała się o wynikach lipcowego naboru, oczekując na kontakt dyrektor szkoły z nią. Przy czym przyznała, iż dyrektor szkoły rozwiązując z nią stosunek pracy nie obiecała takiego kontaktu.

W opozycji do powyższych pozostają wyjaśnienia dyrektor pozwanej szkoły (por. protokół skrócony rozprawy z dnia 07.12.2015r. czas: od 00:28:55 do 00:22:27, protokół skrócony rozprawy z dnia 18.01.2016r. czas: od 00:13:17 do 01:15:43), która zaprzeczyła, jakoby kiedykolwiek obiecywała powódce, że zostanie jej cofnięte wypowiedzenie. B. M. wskazała, iż nie mogła takiego zapewnienia złożyć, bo nie mogła przewidywać, że sytuacja kadrowa może się zmienić. Takiej deklaracji dyrektor pozwanej szkoły również nie składała drugiej ze zwolnionych nauczycielek języka angielskiego. Nabór letni zakończył się w dniu 10 lipca 2015r., a powódka zadzwoniła do dyrektora pozwanej szkoły w sierpniu – dwa dni przed spotkaniem. W czasie tego spotkania powódka chciała dowiedzieć się, dlaczego do pracy została przywrócona druga ze zwolnionych nauczycielek, a nie ona. Dyrektor wskazała, iż A. W. (1) została przywrócona do pracy z ograniczeniem wymiaru czasu pracy do 11,68/18 etatu.

W ocenie Sądu, powódka w żaden sposób nie udowodniła, iż dyrektor pozwanej szkoły złożyła jej obietnicę przywrócenia do pracy po naborze wakacyjnym na rok szkolny 2015/2016. Stanowcze wyjaśnienia dyrektora pozwanej szkoły w tym zakresie znajdują ponadto potwierdzenie w treści protokołu z posiedzenia rady pedagogicznej z dnia 22.04.2015r. (k. 192-200). Dodać przy tym należy, iż kryteria doboru nauczycieli do zwolnienia były przedstawione Radzie Pedagogicznej ZS Nr 4 w S. na posiedzeniu w dniu 22.04.2013r i również wówczas, jak wynika z protokołu z posiedzenia Rady, nie padły obietnice zmiany decyzji o wypowiedzeniu stosunku pracy w zależności od wyników naboru wakacyjnego (por. protokół z posiedzenia z k. 181-190).

Również protokół ze spotkania powódki z dyrektorem pozwanej szkoły w dniu 20.08.2015r. (k. 18-190) nie potwierdza stanowiska powódki, iż w chwili wypowiedzenia stosunku pracy lub nawet wcześniej otrzymała obietnicę przywrócenia do pracy po naborze wakacyjnym, lub też była utrzymywana przez pracodawcę w przekonaniu o możliwości cofnięcia wypowiedzenia.

W tych okolicznościach stwierdzić należy, iż nie była postawiona przez dyrektora pozwanej szkoły powódce obietnica cofnięcia wypowiedzenia stosunku pracy, ani nie były prowadzone formalne negocjacje w tym kierunku. Po otrzymaniu wypowiedzenia w dniu 22 maja 2015r. powódka miała świadomość, że trzeba działać. Jak sama powódka

przyznała w pozwie, zasięgała porad w Kuratorium (...) w B. w przedmiocie skutków otrzymanego wypowiedzenia umowy o pracę i ewentualnie przysługujących jej praw. Nie wystąpiły zatem po stronie powódki ani po stronie pozwanej szkoły żadne okoliczności, które uniemożliwiałyby powódce świadome rozeznanie sytuacji. Nie można również oceniać, zdaniem Sądu, iż powódka była nieświadoma swoich obowiązków związanych z kwestionowaniem dokonanego przez pozwaną szkołę wypowiedzenia. Powódka była przecież wieloletnim nauczycielem pozwanej szkoły. Również realne działania, jakie powódka podjęła po rozmowie z dyrektorem pozwanej szkoły w dniu 20.08.2015r. (wniesienie odwołania do Sądu), świadczą, w ocenie Sądu, iż powódka miała subiektywną zdolność do oceny rzeczywistego stanu rzeczy, mierzoną jej poziomem wykształcenia i życiowego doświadczenia oraz prawidłowym i jednoznacznym pouczeniem o przysługującym odwołaniu. Z drugiej strony powódka nie zachowała stopnia staranności, jakiej można oczekiwać od osoby należycie dbającej o swoje interesy. Świadczy o tym fakt, iż swoją sytuacją związaną z zatrudnieniem powódka zainteresowała się dopiero w drugiej połowie sierpnia 2015r., oczekując do tej chwili na kontakt od dyrektora szkoły (którego obietnicy, jak sama przyznała, nie miała).

Powódka przez 3 miesiące od złożenia jej wypowiedzenia pozostawała zatem w zawinionym błędnym przekonaniu, że jej stosunek pracy nie ulegnie rozwiązaniu. Zatem nic nie usprawiedliwia uchybienia przez powódkę terminu do wniesienia odwołania.

Należy w tym miejscu powołać się na pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 1999r. w sprawie I PKN 429/99, (który Sąd orzekający w sprawie podziela), iż uchybienie terminowi do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę nie usprawiedliwia błędnego przekonanie pracownika, że będzie miał możliwość kontynuowania zatrudnienia.

Z tych też przyczyn powództwo, jako że wniesione z uchybieniem ustawowo określonego terminu podlegało oddaleniu. Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem, tak doktryny jak i judykatury niedochowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy skutkującej rozwiązaniem umowy o pracę, o którym mowa w art. 264 k.p., zawsze prowadzi do oddalenia powództwa, bez względu na to, czy rozwiązanie umowy o pracę było (w rzeczywistości) zgodne z prawem lub uzasadnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 2011r., II PK 21/11).

Sprawa z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę może zostać ograniczona tylko do badania zachowania terminów z art. 264 i art. 265 KP. Negatywna ocena w tym zakresie powoduje oddalenie powództwa bez badania zasadności i zgodności wypowiedzenia z prawem (art. 45 KP) - por. postanowienie SN z dnia 18.11.2014r. II PZ 18/14.

Dlatego też Sąd oddalił wnioski dowodowe powódki w postaci zażądania z Zespołu Szkół Nr (...) w S. przedłożenia Sądowi: dziennika lekcyjnego klasy IV TT uczącej się w Zespole Szkół Nr (...) w S. w roku szkolnym 2011/2012, wszystkich dzienników lekcyjnych za ostatnie 5 lat i arkuszy ocen za ostatnie 4 lata prowadzonych przez wszystkich nauczycieli języka angielskiego zatrudnionych w Zespole Szkół Nr (...) w S., akt osobowych wszystkich nauczycieli języka angielskiego zatrudnionych w Zespole Szkół Nr (...) w S., wszystkich sprawozdań z pracy nauczycieli języka angielskiego zatrudnionych w Zespole Szkół Nr (...) w S. (rocznych i semestralnych) od początku ich zatrudnienia w w/w jednostce oraz w zakresie przedłożenia Sądowi wszystkich przepisów, regulaminów, regulacji, które regulowały na dzień 22 maja 2015r. i nadal regulują sprawy zatrudnienia i zwalniania pracowników w Zespole Szkół Nr (...) w S., w tym w szczególności Zarządzenia nr (...) Dyrektora Zespołu Szkół Nr (...) w S. z dnia 15 grudnia 2011r. oraz Zarządzenia nr (...) z dnia 22 kwietnia 2013r. Dyrektora Zespołu Szkół Nr (...) w S., aneksu do arkusza organizacyjnego na rok 2015/2016, wszystkich aneksów do tego arkusza, jak również ze wszystkimi powstałymi projektami aneksów do arkusza organizacyjnego na rok 2015/2016 w szczególności tego projektu aneksu do arkusza organizacyjnego na rok 2015/2016, jaki został publicznie ogłoszony na Radzie Pedagogicznej w dniu 28 sierpnia 2015r.

Ponadto Sąd oddalił wniosek dowodowy pozwanego o przeprowadzenie dowodu z przesłuchania świadków: M. S. (2), I. M., M. Z. złożony na okoliczność wykazania przyczyn rozwiązania stosunku zatrudnienia.

W ocenie Sądu za pominięciem tych dowodów przemawia ocena o ich nieprzydatności do rozstrzygnięcia w przedmiocie badania zachowania terminów z art. 264 i art. 265 KP (art. 217§3 kpc).

Uwzględniając wszystko powyższe Sąd orzekł o oddaleniu powództwa.

W przedmiocie kosztów procesu orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. w zw. z §11 ust.1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013r. poz. 490 ze zm.). Zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania powódka, która przegrała niniejszy proces, winna zwrócić pozwanemu wyłożone przez niego koszty tytułem wynagrodzenia fachowego pełnomocnika tj. 180 zł. (pkt II wyroku).

SSR Karol Kwiatkowski