

Sygn. akt VII P 517/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 lutego 2019 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Piotr Pawlak
Ławnicy:	-----
Protokolant:	

po rozpoznaniu w dniu 04 lutego 2019 r. w Bydgoszczy na rozprawie

sprawy z powództwa K. K.

przeciwko Zespół Szkolno-Przedszkolny Nr (...) w N.

o sprostowanie świadectwa pracy

1. oddała powództwo,
2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120,00 (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;
3. kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

SSR Piotr Pawlak

Sygn. akt VII P 517/18

UZASADNIENIE

Powód K. K. pozew z dnia 29 października 2018 roku wniósł na podstawie art. 97 § 2¹ Kodeksu pracy o: sprostowanie świadectwa pracy wystawionego przez Zespół Szkolno - Przedszkolny nr (...) w N. w dniu 31.08.2018 r. poprzez dokonanie w pkt 4 zmiany sposobu rozwiązania stosunku pracy z art. 23 ust 4 pkt 1 w zw. z ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela (na wniosek nauczyciela) w zw. z przejściem na nauczycielskie świadczenie kompensacyjne na art. 20 ust 1 pkt 2 Karty Nauczyciela rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem pracodawcy.

W uzasadnieniu wskazano, iż powód był zatrudniony na podstawie mianowania w Gimnazjum nr (...) w N. w okresie od 01.09.1999 r. do 31.08.2017 r. Następnie od 01.09.2017 r. do 31.08.2018 r. powód był zatrudniony na podstawie mianowania w Zespole Szkolno-Przedszkolnym nr (...) w N.. W dniu 28.05.2018 r. pozwana złożyła powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy wraz z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. W wypowiedzeniu z dnia 28.05.2018 r. z niezrozumiałych przyczyn zostały zastosowane przepisy kodeksu pracy dotyczące wypowiedzenia zmieniającego, których nie stosuje się do nauczycieli mianowanych, co potwierdza orzecznictwo Sądu Najwyższego, „Karta Nauczyciela określa sytuację, w której następuje rozwiązanie

stosunku pracy z nauczycielem mianowanym (art. 23), nie wymienia wśród nich rozwiązania się stosunku pracy wskutek odmowy przyjęcia przez nauczyciela mianowanego nowo zaproponowanych mu warunków pracy lub płacy"¹. Ponadto z analizy wypowiedzenia wynika, że jego podstawą jest art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. W związku z powyższym dnia 27.06.2018 r. został skierowany do pozwanej wniosek o podanie podstawy prawnej wypowiedzenia umowy o pracę oraz wyjaśnienie podstawy prawnej dotyczącej zobowiązania powoda do złożenia oświadczenia o akceptacji wypowiedzenia. W odpowiedzi na ww pismo pełnomocnik pozwanego wskazała, że wypowiedzenie warunków pracy zostało dokonane z ostrożności procesowej. Natomiast ewentualną przyczyną wypowiedzenia był art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela. Ponadto wskazano, że pismo z dn. 28.05.2018 r. „nie stanowiło wypowiedzenia stosunku pracy, lecz miało na celu uregulowanie warunków zatrudnienia". Powód podniósł, iż z powyższym stanowiskiem nie można się zgodzić. Całkowicie chybione jest powoływanie się w omawianym przypadku na działanie w granicach art. 18 KN. Zgodnie bowiem z tym przepisem nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może być przeniesiony na własną prośbę lub z urzędu za jego zgodą na inne stanowisko w tej samej lub innej szkole, w tej samej lub innej miejscowości, na takie same lub inne stanowisko. Tymczasem składane przez pozwanego oświadczenia nie uzyskały akceptacji powoda. Stąd też niemożliwe jest skuteczne zastosowanie art. 18 KN w omawianej sytuacji.

Następnie Dyrektor powołując się na działanie pod wpływem błędu, złożyła powodowi oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych czynności prawnych, polegających na wypowiedzeniu warunków pracy oraz rozwiązaniu z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem. Pozwana wskazała, że czynność prawna została dokonana pod wpływem błędu, ponieważ pozostawała w błędnym przeświadczeniu o prawidłowości zastosowanych przepisów (błędnej oceny stanu faktycznego i prawnego). Jednakże oświadczenia tego nie można uznać za skuteczne albowiem zgodnie z art. 84 § 1 Kodeksu cywilnego w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć; ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej. W przedmiotowej sprawie wypowiedzenie warunków umowy o pracę i złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z upływem okresu wypowiedzenia jest czynnością prawną odpłatną. Zatem skoro błąd nie został wywołany przez powoda, nie wiedział o nim ani nie mógł on z łatwością go zauważyć, to nie doszło do skutecznego uchylenia się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli. Należy jeszcze raz podkreślić, że od skutków oświadczenia woli złożonego innej osobie można się uchylić tylko wówczas, gdy błąd został wywołany przez tę osobę albo gdy wiedziała ona o błędzie lub z łatwością mogła błąd zauważyć. Jednocześnie z oświadczeniem o uchyleniu się od skutków prawnych pozwana złożyła kolejny raz mojemu Mocodawcy, oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy. Albowiem Dyrektor w piśmie z dn. 20.08.2018 r. zmienił wymiar pensum z 22/22 na 23/23.

Ze względów wskazanych powyżej, obydwa oświadczenia pozwanej, tj. o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę oraz o uchyleniu się od skutków prawnych, jako zmierzające do obejścia przepisów prawa są nieważne - art. 58 § 1 Kodeksu cywilnego. Działania Dyrektora zmierzają bowiem do obejścia prawa i są sprzeczne z ustawą - Kodeksem Pracy i Kartą Nauczyciela. Składając kolejne, niezgodne z prawem, oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy powodowi oraz wadliwe oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych złożonego powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy oraz rozwiązaniu umowy o pracę, pozwany zmierza do obejścia prawa i niedopuszczenia do zwrócenia się przez powoda do Sądu Pracy z pozwem o niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy. W piśmie z dn. 20.08.2018 r. Dyrektor pozwanej wskazała, że rozwiązanie umowy o pracę z dniem 31.08.2018 r. i przejście na świadczenie kompensacyjne przez powoda mogło nastąpić jedynie na mocy porozumienia stron, gdyż nie został zachowany trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Niezachowanie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia wynikało wyłącznie z winy pozwanego. Jest ono bowiem konsekwencją złożonego przez pozwanego oświadczenia z dnia 28.05.2018r. Powód w piśmie z dn. 10.10.2018 r. złożył oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych dokonanej czynności prawnej, tj. wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy na jego wniosek. Powód działał w błędzie, że złożone przez Dyrektora oświadczenie jest zgodne z prawem. Tymczasem tak nie było, co zostało wskazane powyżej.

Reasumując powód otrzymał świadectwo pracy dnia 3 września 2018r. W ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy (10.09.2018 r.) powód wystąpił z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy. Pracodawca nie uwzględnił powyższego wniosku i odmówił sprostowania pismem z dn. 4.10.2018, które zostało doręczone powodowi w dniu 22.10.2018 r.

W odpowiedzi na pozew pozwany w piśmie z dnia 03 grudnia 2018 roku wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych lub wg przedłożonego zestawienia.

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, iż zgodnie z treścią pozwu powód dokonał analizy wypowiedzenia z dnia 28 maja 2018 r. i wywiódł wniosek, że winien zostać zastosowany art. 20 ust. pkt 2 KN. Natomiast bezspornym jest okoliczność, iż łączący stosunek pracy powoda z pozwanym został nawiązany na podstawie mianowania. W ocenie pozwanego interpretacja powoda jest całkowicie chybiona. Po pierwsze w żadnym z pism kierowanych do powoda nie została wskazana podstawa prawna przez niego przywoływana. Pozwany w pismach: z dnia 10 lipca 2018 r., z dnia 20 sierpnia 2018 r., z dnia 4 października 2018 r. szeroko wyjaśniał zasadność zmiany wymiaru pensum powoda, który zajmował stanowisko nauczyciela. Przede wszystkim czynność ta nie wymaga dokonania wypowiedzenia warunków pracy, gdyż nie wiąże się ani ze zmianą wymiaru etatu, ani także w przypadku powoda ze zmianą zajmowanego stanowiska. Zgodnie bowiem z art. 42 ust. 1 i 2 KN czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć nie może przekraczać 40 godzin na tydzień. W ramach wskazanego czasu pracy oraz ustalonego wynagrodzenia nauczyciel obowiązany jest realizować:

- 1) zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, w wymiarze określonym w ust. 3 lub ustalonym na podstawie ust. 4a albo ust. 7;
- 2) inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, w tym zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów;
- 3) zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym.

Powód był zatrudniony w wymiarze całego etatu, a zatem w ramach etatu był zobowiązany do pracy w wymiarze 40 godzin tygodniowo. W tak ustalonym czasie był zobowiązany do realizacji tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć tj. godzin dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych ustalonych zgodnie z art. 42 ust. 3 KN. Zatem powód winien realizować w wymiarze 23/23 od roku szkolnego 2018/2019, a w roku szkolnym 2017/2018 realizował w wymiarze 22/22. Pozwany podnosi, że przepisy KN nie zawierają regulacji w zakresie zmiany tygodniowego wymiaru zajęć.

Ustawodawca zawarł jednak regulacje dotyczące zmiany wymiaru etatu czy zmiany stanowiska. Ponadto w art. 91 c ust. 1 KN dokonał odesłania do przepisów Kodeksu pracy w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy KN. Zastosowana więc przez pozwanego forma wypowiedzenia w istocie była informacją o zmianie pensum. Powód uważa za chybione stanowisko pozwanego w zakresie powoływania się na działanie w granicach art. 18 KN wskazując, że składane przez pozwanego oświadczenia nie uzyskały akceptacji powoda. Stąd też nie możliwe jest skuteczne zastosowanie art. 18 KN w omawianej sytuacji. Pozwany całkowicie neguje przyjętą przez powoda interpretację pisma pozwanego z dnia 10 lipca 2018 r. Pozwany *expressis verbis* wskazał, że uregulowanie zawarte w art. 18 KN odnosi się do zmiany stanowiska nauczyciela, a orzecznictwo sądowe . dodatkowo jeszcze przyjmuje, że tylko wtedy kiedy wiąże się to ze zmianą pensum.

Odnosząc się do kolejnego zarzutu tj. braku skuteczności oświadczenia o uchyleniu się pozwanego w zakresie błędnych pouczeń zastosowanych w wypowiedzeniu, pozwany podnosi, iż dokonał tej czynności z ostrożności procesowej. Bezspornym jest okoliczność, że powód nie zastosował się do żadnego z tych pouczeń. Po pierwsze nie złożył odmowy przyjęcia „proponowanych nowych warunków” przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, a po drugie nie złożył odwołania do Sądu Pracy od „wypowiedzenia warunków pracy”. Argument ten dowodzi o nie trafionym zarzucie

powoda, że „pozwany zmierza do obejścia prawa i niedopuszczenia do zwrócenia się do Sądu Pracy z pozwem o niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy”.

Pozwany podnosi także zarzut nieskuteczności złożonego oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych dokonanej czynności prawnej tj. wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy na jego wniosek. Przedmiotowe oświadczenie zostało zawarte w piśmie złożonym przez pełnomocnika adwokata J. P. z dnia 10 września 2018 r., jednak pismo to nie zawierało własnoręcznego podpisu. Zgodnie art. 78 § 1 Kc do zachowania pisemnej formy czynności prawnej wystarcza złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia woli. Własnoręczny podpis osoby składającej oświadczenie woli jest elementem konstytutywnym dokumentu służącego zachowaniu formy pisemnej. Składając podpis na dokumencie obejmującym oświadczenie woli, podpisujący daje wyraz temu, że dokument zawiera ostateczną, a nie jedynie projektowaną treść danego oświadczenia, oraz że jest ono zupełne i pochodzi od osoby podpisanej. Funkcją podpisu, poza identyfikacją osoby składającej oświadczenie woli, jest wyrażenie zamiaru wywołania skutku prawnego przez złożenie oświadczenia woli oraz potwierdzenie złożenia tego oświadczenia.

Ponadto należy zauważyć, iż rzeczony oświadczenie zostało złożone już po rozwiązaniu stosunku pracy, co należy uznać za spóźnione. Niemniej jednak pozwany podnosi także, iż powód nie uchylił się od skutków prawnych oświadczenia woli zawartego w piśmie z dnia 18 lipca 2018 r., w którym zawarł prośbę o rozwiązanie stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2018 r. Z całą pewnością pisma tego nie można traktować jako złożonego w ramach błędnego pouczenia, gdyż zostało złożone po upływie połowy okresu wypowiedzenia. Oznacza to, że prośba o rozwiązanie stosunku pracy została złożona poza procedurą zawartą w wypowiedzeniu.

Pozwany wskazała również na wymuszanie przez powoda na pozwanym rozwiązania stosunku pracy ze strony pracodawcy. Świadczą o tym pisma powoda z dnia 25 kwietnia 2018 r. i 7 maja 2018 r. skierowane do dyrektora (...) i Burmistrza Miasta i Gminy N. oraz do pozwanego z dnia 15 maja 2018 r., z których ewidentnie wynika zamiar powoda zakończenia pracy zawodowej i przejścia na nauczycielskie świadczenie kompensacyjne. Jednocześnie powód wskazuje, że to pracodawca ma dokonać wypowiedzenia stosunku pracy i dalej wywodzi o chęci otrzymania odprawy, o której mowa w art. 20 ust. 2 KN. Działania powoda wskazują na zamiar obejścia przepisów prawa, aby uzyskać korzyść majątkową w postaci drugiej odprawy (oprócz wynikającej z art. 87 ust. 2 KN). Pozwany jednak kwestionuje taki wywód i to nie tylko z powodu, że zachowanie takie wypełniało cechy obejścia przepisów prawa, ale także z powodu błędnej podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy. Przywołany przepis nie mógł zostać zastosowany w sytuacji Pana K. K.. Powód był nauczycielem Gimnazjum, które zostało włączone do Szkoły Podstawowej Nr (...) w Zespole Szkolno-Przedszkolnym Nr (...). Do nauczycieli, którzy stali się z mocy prawa nauczycielami szkoły podstawowej w związku z włączeniem gimnazjum ma zastosowanie art. 225 i 227 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 r. póź. 60 z późn. zm.).

Sąd ustalił następujący stan faktywny:

K. K. od dnia 01 września 1999 roku do 31 sierpnia 2017 roku był zatrudniony na podstawie mianowania w Gimnazjum numer 3 w N.. Następnie w okresie od 01 września 2017 roku do 31 sierpnia 2018 roku powód był zatrudniony na podstawie mianowania w Zespole Szkolno – Przedszkolnym nr (...) w N..

Okoliczność bezsporna.

Oświadczeniem z dnia 12 lutego 2018 roku powód wyraził zgodę na zmianę wymiaru zatrudnienia z 18/18 na 22/22 z dniem 13 lutego 2018 roku. Pismem z dnia 13 lutego 2018 roku Dyrektor pozwanego dokonał zmiany wymiaru zatrudnienia z 18/18 na 22/22 w oparciu o art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r – Karty Nauczyciela.

Okoliczność bezsporna, a nadto pismo z dnia 12.02.2018 roku k. 27.

Dyrektor pozwanego zgodnie z wieloletnią praktyką mającą miejsce u pozwanego, złożył powodowi w dniu 28 maja 2018 roku oświadczenie zatytułowane „Wypowiedzenie warunków umowy o pracę”, w którym został określony wymiar

etatu powoda w okresie od 01 września 2018 roku w ilości 23/23 w ramach 1 etatu. Jako przyczyna wypowiedzenia zostały wskazane zmiany organizacyjne w planie nauczania w roku szkolnym 2018/2019. Oświadczenie zawierało pouczenie zgodnie z którym, jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia tj. do 15 lipca 2018 roku powód nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy.

Dowód: wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dnia 28.05.2018 roku k. 7, zeznania Dyrektora pozwanego czas: 00:40:59 k. 50.

Powód w piśmie z dnia 18 lipca 2018 roku poinformował Dyrektora pozwanego o zamiarze przejścia na świadczenia kompensacyjne, do którego nabył prawo. W konsekwencji wniósł o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 31 sierpnia 2018 roku, informując, iż u żadnego z pracodawców nie pobierał odprawy emerytalnej, więc wnosi o jej wypłacenie zgodnie z art. 87 ust. 2 Karty Nauczyciela.

Dowód: okoliczność bezsporna, a nadto oświadczenie z dnia 18.07.2018 roku k. 211 akt osobowych powoda, zeznania powoda czas: 00:15:38, 00:17:55, 00:30:34 k. 49v- 50, zeznania Dyrektora pozwanego czas: 00:44:11 k. 50.

Oświadczeniem z dnia 20 sierpnia 2018 roku Dyrektor pozwanego poinformował powoda, iż jego oświadczenie zawarte w piśmie z dnia 28 maja 2018 roku nie jest dokumentem wypowiadającym stosunek pracy na podstawie mianowania, lecz wypowiedzeniem (informacją) o zmianie wymiaru pensum na rok szkolny 2018/2019 z 22/22 na 23/23. Wymiar etatu nie uległ zmianie jak również pozostałe warunki zatrudnienia. Dyrektor pozwanego jednocześnie uchylił się od skutków prawnych oświadczenia woli w zakresie pouczenia zawartego w piśmie z dnia 28 maja 2018 roku z uwagi na błędne przeświadczenie o prawdziwości ich zastosowania tj. błędnej oceny stanu faktycznego i prawnego. Jednocześnie poinformował, iż przejście powoda na świadczenie kompensacyjne może nastąpić jedynie na podstawie porozumienia stron w oparciu o art. 23 ust. 4 pkt 1 w zw. z ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela, z uwagi na niezachowanie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia o jakim mowa w art. 23 ust. 2 pkt 1 w zw. z ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela. W konsekwencji, Dyrektor pozwanego wyraził zgodę na rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron.

Dowód: oświadczenie z dnia 20.08.2018 roku k. 10 akt i k. 212 akt osobowych powoda.

Dyrektor pozwanego w piśmie z dnia 29 sierpnia 2018 roku wniósł o wypłacenie powodowi świadczenia kompensacyjnego w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w związku z rozwiązaniem z dniem 31 sierpnia 2018 roku umowy o pracę.

Okoliczność bezsporna, a nadto pismo z dnia 29.08.2018 roku k. 213 akt osobowych.

U pozwanego w roku szkolnym 2018/2019 nie doszło do całkowitej lub częściowej likwidacji szkoły, ani zmian organizacyjnej powodującej zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie powoda w pełnym wymiarze zajęć. Nauczanie przedmiotu techniki, do którego miał kompetencję powód, kończyło się w klasie (...), zaś w klasie III nie było w ogóle takiego przedmiotu. Nie jest możliwe aby nauczanie danego przedmiotu mogło się odbywać przez nauczyciela, który nie ma do niego kompetencji.

Dowód: pismo Dyrektora pozwanego z dnia 29.05.2018 roku k. 32, zeznania Dyrektora pozwanego czas: 00:47:50 k. 50.

Pozwany wystawił powodowi w dniu 31 sierpnia 2018 roku świadectwo pracy wskazując, iż stosunek pracy ustał na podstawie art. 23 ust 4 pkt 1 w zw. z ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela (na wniosek nauczyciela) w związku z przejściem na nauczycielskie świadczenie kompensacyjne.

Okoliczność bezsporna, a ponadto świadectwo pracy powoda w aktach osobowych.

Sąd zważył co następuje:

W ocenie Sądu powództwo nie było zasadne i nie zasługiwało na uwzględnienie.

Wydając rozstrzygnięcie Sąd oparł się na materiale dowodowym zebrany w toku sprawy, w tym na dokumentach znajdujących się w aktach sprawy, aktach osobowym powoda oraz dowodzie z przesłuchania stron. W ocenie Sądu przytoczone dowody były co do zasady wzajemnie spójne i jako takie zasługiwały na danie im wiary niemalże w całości, w zakresie dotyczącym żądania pozwu. Sąd uznał za wiarygodne w całości dowody z dokumentów przeprowadzone na rozprawie, gdyż zostały one sporządzone przez uprawnione do tego osoby w przepisanej prawem formie, a poza tym żadna ze stron nie kwestionowała ich wiarygodności. Należy w tym miejscu podkreślić, iż mając na względzie żądaniem pozwu tj. sprostowanie świadectwa pracy powoda poprzez wskazanie innej podstawy prawnej rozwiązania umowy o pracę łączącej strony, dla rozstrzygnięcia sprawy nie miały znaczenia przeprowadzone dowody w postaci: oświadczenia Dyrektora szkoły o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę z dnia 28.05.2018 z błędnym pouczeniem, uchylenie się Dyrektora od skutków prawnych złożonego oświadczenie w części dotyczącej pouczenia, niepodpisanego (a więc nie mające waloru dokumentu) pisma pełnomocnika powoda z dnia 10.09.2018 roku. Przytoczone dokumenty jak również zeznania stron złożone na rozprawie w dniu 04 lutego 2019 roku a odnoszące się do tychże dokumentów, nie miały wpływu na ustalenie stanu faktycznego i wyprowadzone z tego wnioski co do oceny prawnej w kontekście zasadności powództwa. W ocenie Sądu dla ustalenia stanu faktycznego kluczowe było czy wskazana w świadectwie pracy podstawa prawna była prawdziwa, czy doszło u pozwanego do takich zmian organizacyjnych o jakich mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, które w konsekwencji dawałyby podstawę do zmiany podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy między stronami.

Zeznania powoda Sąd, w przedmiocie żądania pozwu, ocenił jako wiarygodne zasadniczo w całości, z wyjątkiem tych których zeznał, iż nie złożył dyrektorowi szkoły oświadczenia o przejściu na świadczenie kompensacyjne (czas: 00:19:43, k. 49v), gdyż przeczy temu wprost oświadczenie powoda z dnia 18 lipca 2018 roku (k. 35) oraz zeznania złożone przez samego powoda, w którym wskazywał, iż złożył oświadczenie o zamiarze przejścia na to świadczenie, a nadto, że nie zamierzał kontynuować pracy na warunkach zaproponowanych w oświadczeniu z dnia 28 maja 2018 roku (czas: 00:11:44, k. 49, czas: 00:17:55 k. 49v). Powód sam przyznał, iż możliwość przejścia na świadczenie była ograniczona czasowo, a ponadto informował Dyrektora pozwanego, że jeżeli miałaby kogokolwiek zwolnić to właśnie powoda, gdyż ma on możliwości innego zarobkowania (czas: 00:20:43 k. 49v).

Sąd przyznał w całości przymiot wiarygodności zeznaniom złożonym przez Dyrektora pozwanego w zakresie związanym przedmiotem sporu, gdyż były one spójne, logiczne, konsekwentne i znalazły potwierdzenie w dokumentach zgromadzonych w aktach sprawy.

Przechodząc do rozważań natury stricte prawnej należy wskazać, że strony prowadziły spór o to, czy wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę podstawa prawna była prawdziwa.

Zgodnie z dyspozycją art. 20. ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U.2017.1189 j.t. dalej KN) 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.

Art. 23 ust. 1 KN stanowi, iż stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu:

- 1) na wniosek nauczyciela;
- 2) w razie czasowej niezdolności nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni, przy czym do okresu niezdolności do pracy wlicza się również przypadające w tym okresie przerwy obejmujące

dni, w których w szkole, zgodnie z odrębnymi przepisami, nie odbywają się zajęcia; w szczególnie uzasadnionych wypadkach okres nieobecności w pracy może być przedłużony o kolejne 12 miesięcy, o ile nauczyciel uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, o którym mowa w przepisach dotyczących świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, lub zostanie mu udzielony urlop dla poratowania zdrowia;

3) w razie orzeczenia przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy;

4) (uchylony);

5) w razie uzyskania negatywnej oceny pracy dokonanej w trybie i na zasadach określonych w art. 6a;

6) w razie cofnięcia skierowania do nauczania religii w szkole na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

2. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania z przyczyn określonych w ust. 1 następuje odpowiednio:

1) z końcem roku szkolnego, po uprzednim złożeniu przez nauczyciela trzymiesięcznego wypowiedzenia;

2) z końcem tego miesiąca, w którym upływa okres czasowej niezdolności nauczyciela do pracy;

3) z końcem miesiąca, w którym dyrektor szkoły otrzymał ostateczne orzeczenie lekarskie o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy;

4) (uchylony);

5) z końcem tego miesiąca, w którym upływa trzymiesięczne wypowiedzenie, licząc od otrzymania przez nauczyciela negatywnej oceny pracy;

6) z końcem tego miesiąca, w którym nastąpiło cofnięcie skierowania do nauczania religii.

3. Rozwiązanie stosunku pracy z końcem roku szkolnego w przypadku określonym w ust. 2 pkt 1 nie dotyczy nauczyciela szkoły, w której w organizacji pracy nie przewidziano ferii szkolnych.

4. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania może nastąpić również:

1) na mocy porozumienia stron;

2) w razie nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się nauczyciela na badanie okresowe lub kontrolne, z końcem miesiąca, w którym dyrektor otrzymał o tym informację, z zastrzeżeniem ust. 5.

W ocenie Sądu przeprowadzone postępowanie dowodowe pozwoliło na ustalenie, iż w pozwanej jednostce oświatowej nie doszło do częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych do takich zmian które powodują zmiany liczby oddziałów w szkole lub zmian nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (art. 20 ust. 1 pkt 2 KN), a tylko takie ustalenia skutkowałyby uwzględnieniem powództwa zgodnie z żądaniem pozwu.

W sprawie bezspornym było, iż powód miał zamiar i to wyartykułował w piśmie z dnia 18.07.2018 roku, a potwierdził również w toku przesłuchania w charakterze strony, przejść na świadczenia kompensacyjne, co nastąpiło z dniem 01 września 2018 roku. Dyrektor pozwanego informował powoda, iż ma możliwość kontynuowania zatrudnienia, w innym zwiększonym wymiarze godzinowym tzw. pensum nauczycielskim, ale nie ma konieczność rozwiązywania z nim umowy o pracę (k. 32). Należy w tym miejscu zwrócić uwagę, iż ilość godzin jakie ma do wykonania nauczyciel w danym roku szkolnym jest co roku ustalana przed rozpoczęciem roku szkolnego. Ilość ta może ulegać zmianie jeżeli tylko mieści się w obowiązujących normach tj. 40 godzin na tydzień (art. 42 KN). Tak też miało stać się w przypadku powoda

w roku szkolnym 2018/2019. Powód jednak z takiej możliwości nie zamierzał skorzystać. Biorąc pod uwagę datę złożenia pism powoda, które inicjowało procedurę rozwiązania umowy o pracę i skorzystania z uprawnień związanych ze świadczeniem kompensacyjnym (18.07.2018 roku k. 35), jedyną możliwością w oparciu o przepisy KN tj. art. 23 ust.1 pkt 1 w zw. z art. 4 ust. 1 pkt 1, było rozwiązanie stosunku pracy z powodem na podstawie porozumienia stron. W trakcie wakacji szkolnych tj. po 18.07.2018 roku, nie było możliwe rozwiązanie stosunku pracy z powodem na podstawie złożonego 3- miesięcznego wypowiedzenia o jakim mowa w art. 23 ust. 2 pkt 1 KN. Ostatecznie w świadectwie pracy w ocenie Sądu znalazła się prawdziwa, zgodna z ustalonym stanem faktyczny podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy, która odpowiadała intencjom powoda.

Mając powyższe na uwadze, Sąd na podstawie art. 20. ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela zastosowanego a contrario w związku z art. art. 23 ust.1 pkt 1 w zw. z art. 4 ust. 1 pkt 1 Karty Nauczyciela, powództwo oddalił.

O kosztach procesu Sąd orzekł w punkcie 2 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą powód przegrał w całości. Zgodnie z treścią art. 98 §1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniósł pozwany składa się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie pełnomocnika, przy czym w przypadku niezłożenia przez niego spisu kosztów przyjmuje się z tego tytułu stawki minimalnego wynagrodzenia za czynności podjęte w danej sprawie (art. 98 §3 k.p.c.). Wysokość przyznanych pozwanemu kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804) i zasądził z tego tytułu na rzecz pozwanego kwotę 120,00 zł.

Natomiast o kosztach sądowych orzeczono w punkcie 3 wyroku na podstawie art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r. Nr 90 poz. 594 tekst jedn. z późn. zm.) oraz stosowanego odpowiednio art. 113 ust.1 w zw. z art. 98 kpc. Powód jako pracownik był z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach), natomiast powództwo zostało w całości oddalone, a zatem w tej sytuacji brak jest podstaw do obciążania którejkolwiek ze stron tymi kosztami, które musiał ponieść Skarb Państwa.

SSR Piotr Pawlak