

*Sygn. akt IV Pa 11/13*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 18 kwietnia 2013r.**

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

**Przewodniczący: SSO Bożena Czarnota**

**Sędziowie: SSO Alicja Romanowska**

**SSO Renata Żywicka /spr/**

Protokolant : st. sekr. sądowy Anna Tomaszewska

po rozpoznaniu w dniu 18 kwietnia 2013 r. w Elblągu

na rozprawie sprawy

z powództwa **B. T.**

przeciwko **Zespołowi Szkół w L.**

o zapłatę

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia 18 grudnia 2012r., sygn. akt IV P 232/12

**I. oddala apelację,**

**II. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 900 zł tytułem**

**zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.**

Sygn. akt IV Pa 11/13

## UZASADNIENIE

Powódka B. T. wniosła do Sądu Rejonowego w Elblągu pozew w postępowaniu upominawczym przeciwko Zespołowi Szkół w L. o zapłatę kwoty 15.300 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2012 r. do dnia zapłaty oraz kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że pozwany rozwiązał z nią stosunek pracy na podstawie przepisu art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela z dniem 31 sierpnia 2012 r. Wobec powyższego powódce należy się odprawa pieniężna w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

W dniu 17 września 2012 r. Sąd Rejonowy wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, nakazując pozwanemu aby zapłacił na rzecz powódki dochodzoną przez nią kwotę wraz z kosztami zastępstwa procesowego.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty pozwany Zespół Szkół w L. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu zgodnie ze spisem złożonym przed zamknięciem rozprawy lub w przypadku nie złożenia według norm przepisanych. Uzasadniając swoje stanowisko pozwany wskazał, iż w przypadku powódki nie doszło do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn wskazanych w przepisach w art. 20 ust 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, a jedynymi roszczeniami jakich powódka mogła dochodzić w związku z wadliwym rozwiązaniem stosunku pracy spowodowanym błędnym zastosowaniem przez pracodawcę art. 20 ust 1 pkt 2 Karty Nauczyciela były roszczenia o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne lub o odszkodowanie. W dniu 31 maja 2012 r. dyrektor pozwanego Zespołu Szkół wręczyła powódce pismo, w którym zawarła stwierdzenie o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy, jako podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy wskazała przepis art. 20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela, a jako podstawę faktyczną „zmiany organizacyjne polegające na rozwiązaniu zespołu szkół w L. i połączeniu filii szkół podstawowych w S. i Ż.”, co miało uniemożliwić dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze zajęć. Dyrektor pozwanego dokonując rozwiązania stosunku pracy uchybiła terminowi wynikającemu z przepisu art.20 ust.5a przez zbyt późne zawiadomienie reprezentującej powódkę organizacji związkowej. Zmiany organizacyjne, które zostały wskazane jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powódką nie miały miejsca i nie mogły zostać przeprowadzone, w związku z czym dyrektor pozwanego Zespołu Szkół poinformował powódkę o przywróceniu do pracy, na co powódka nie wyraziła zgody. Nie sposób uznać ażeby zaistniała przesłanka wypłaty odprawy określona w przepisach art. 20 ust.2 Karty Nauczyciela. Sam fakt zawarcia w piśmie rozwiązującym z powódką stosunek pracy jednej z przyczyn wymienionych w przepisach art.20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie przesądza automatycznie o zasadności roszczenia o odprawę. Zapłata odprawy byłaby uzasadniona jedynie w sytuacji, gdyby wskazana w piśmie przyczyna rzeczywiście miała miejsce.

Sąd Rejonowy w Elblągu wyrokiem z dnia 18 grudnia 2012r. zasądził od pozwanego Zespołu (...) w L. na rzecz powódki B. T. kwotę 15.300 zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 01 września 2012r. do dnia zapłaty, dodatkowo zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu i wyrokowi w pkt I nadał rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 3.085,95 zł.

### ***Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i wnioskach :***

Powódka B. T. zatrudniona była w pozwanym Zespole Szkół w L. od dnia 1 września 2001 r. początkowo na podstawie terminowych umów o pracę, następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od dnia 1 lipca 2010 r. powódka uzyskała stopień awansu zawodowego-nauczyciel mianowany. W okresie zatrudnienia powódka B. T. wykonywała pracę na stanowisku nauczycielki języka angielskiego.

W dniu 31 maja 2012 r. dyrektor pozwanego doręczyła powódce pismo, rozwiązujące stosunek pracy z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2012 r. Jako podstawę prawną dokonanego wypowiedzenia pozwany wskazał przepis art. 20 ust.1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela. Uzasadniając dokonane wypowiedzenie pozwany wskazał zmiany organizacyjne polegające na rozwiązaniu Zespołu Szkół w L. i połączeniu filii Szkół Podstawowych w S. i Ż., co uniemożliwia dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze zajęć.

Ponadto powódka została pouczona, że wypowiedzenie stanie się bezskuteczne w przypadku złożenia przez nią w terminie 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia stosunku pracy pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, zaś w razie nie złożenia tego wniosku zostanie wypłacona odprawa pieniężna w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

Powódka nie złożyła wniosku o przeniesienie w stan nieczynny.

Od powyższego wypowiedzenia powódka odwołała się do Sądu Rejonowego w Elblągu. Sprawa toczyła się pod sygnaturą akt IV P 140/12. W sprawie tej powódka cofnęła powództwo co skutkowało umorzeniem postępowania w sprawie.

Pismem z dnia 30 sierpnia 2012 r. pozwany cofnął dokonane powódce wypowiedzenie umowy o pracę na co powódka nie wyraziła zgody. Decyzja pozwanego o wycofaniu się z dokonanego wypowiedzenia podyktowana była faktem, że została uchylona uchwała o rozwiązaniu pozwanego zespołu szkół.

Zdaniem Sądu Rejonowego żądanie powódki jako w pełni uzasadnione zasługiwało na uwzględnienie.

Stan faktyczny zdaniem sądu I instancji był w sprawie bezsporny i został ustalony na podstawie dokumentacji znajdującej się w aktach osobowych powódki, których wiarygodności nie kwestionowała żadna ze stron. Bezsporne w sprawie również było, że Rada Gminy B. podjęła uchwałę o rozwiązaniu pozwanego Zespołu Szkół w L. i połączeniu Szkół Podstawowych w S. i Ż..

Sąd I instancji powołał przepis art. 20 ust.1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, w świetle którego dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub na wniosek nauczyciela przenosi go w stan nieczynny

W myśl przepisu art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela wypowiedzenie jest bezskuteczne w przypadku złożenia przez nauczyciela w terminie 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 pkt 2 pismem wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Z uwagi na fakt, że powódka nie wystąpiła z takim wnioskiem to zgodnie z przepisem art. 20 ust.2 Karty Nauczyciela stanowiącym, że nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w ust. 1 przysługuje odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, roszczenie powódki jest uzasadnione.

Stanowisko pozwanego sprowadzające się do twierdzenia, że skoro pozwany wycofał się z dokonanego wypowiedzenia, a pracownik nie wyraził na to zgody i znalazł sobie inną pracę, zaś Rada Gminy B. uchyliła uchwałę stanowiącą podstawę dokonanego wypowiedzenia winno skutkować oddaleniem powództwa nie zasługuje na aprobatę.

Fakt, że Rada Gminy B. w dniu 30 sierpnia 2012 r. podjęła uchwałę o uchyleniu uchwały o rozwiązaniu pozwanego Zespołu (...) nie obliguje powódki do wyrażenia zgody na wycofanie się przez pozwanego z decyzji o wypowiedzeniu umowy.

Strony stosunku pracy mogą rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem, którego okres określony jest w przepisach kodeksu pracy. Zarówno wypowiedzenie umowy o pracę jak i jego cofnięcie jest oświadczeniem woli, do którego na podstawie przepisu art. 300 kp należy stosować przepisy kodeksu cywilnego.

W sytuacji gdy strona stosunku pracy cofa wypowiedzenie, konieczna jest zgoda drugiej strony / wyrok SA w Poznaniu z dnia 22 lutego 2007 r. I ACA 916/06, wyrok SA w Warszawie z dnia 17 listopada 1989 r. II SA 1177/89/.

W orzecznictwie podkreśla się jednoznacznie, że pracownik nie ma obowiązku wyrażenia zgody na cofnięcie wypowiedzenia.

W tym miejscu sąd I instancji przywołał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 1993 r. IPZP 72/92 / niepublikowany/, który zapadł w sytuacji analogicznej do stanu faktycznego w niniejszej sprawie. Wynika z niego, zdaniem Sądu Rejonowego jednoznacznie, że pracownik, który nie wyraził zgody na cofnięcie przez zakład pracy wypowiedzenia umowy o pracę mimo, że w okresie wypowiedzenia przestały istnieć przyczyny wymienione w przepisie art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy oraz o zmianie niektórych ustaw- ma prawo do odprawy pieniężnej określonej w przepisie art. 8 ust.1 ustawy.

Sąd Rejonowy powołał się na podobne stanowisko przedstawione przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 lipca 1999 r. w sprawie I PKN 156/99.

Reasumując powyższe Sąd I instancji uznał, że pozwany skutecznie wypowiedział powódce stosunek pracy ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2012r, a z uwagi na fakt, iż powódka nie złożyła wniosku o przeniesienie w stan nieczynny przysługuje jej prawo do odprawy w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zgodnie z przepisem art. 20 ust.2 Karty Nauczyciela i zasądził na jej rzecz, na podstawie cytowanego przepisu, odprawę w wysokości nie kwestionowanej przez pozwanego wraz ustawowymi odsetkami.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy orzekł na podstawie przepisu art. 98 k.p.c. w zw. z art. 108 k.p.c. i par.6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 2 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie przepisu art. 477(2) par.1 k.p.c

Z powyższym wyrokiem nie zgodził się pozwany i zaskarżył wyrok Sądu Rejonowego w Elblągu w całości, zarzucając:

a. nierozpoznanie istoty sprawy wskutek nierozpatrzenia zarzutu braku podstaw żądania zapłaty odprawy ze względu na rozwiązanie z powódką stosunku pracy w sytuacji, gdy w momencie rozwiązania nie zachodziły przesłanki umożliwiające rozwiązanie stosunku pracy w oparciu o przepis art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz. U. 2006 r. Nr 97 poz. 674 z późn. zm.)

b. będące skutkiem nierozpoznania istoty sprawy oraz mające wpływ na zaskarżone rozstrzygnięcie naruszenie przepisu art. 328 § 2 kpc poprzez ograniczenie uzasadnienia zaskarżonego wyroku do polemiki z zarzutem pozwanego nie będącym przedmiotem sprzeciwu od nakazu zapłaty,

c. mające wpływ na wynik sprawy istotne naruszenie przepisów postępowania, a w szczególności przepisu art. 233 § 1 kpc i art. 228 § 2 kpc poprzez ustalenie stanu faktycznego w sposób wybiórczy oraz dokonanie oceny zebranych dowodów w sposób nieszczechstronny tj. z pominięciem znanych Sądowi urzędowo:

- wyjaśnień poprzedniego dyrektora pozwanego zespołu szkół (...) oraz arkuszy organizacyjnych pozwanego zespołu szkół (postępowanie sygn. akt IV P 141/12);
- twierdzeń powódki odnośnie wadliwości wręzonego jej wypowiedzenia (postępowanie sygn. akt IV P 140/12)

- z których wynikał istniejący w dacie rozwiązania stosunku pracy z powódką i innymi nauczycielami pozwanego zespołu szkół brak podstaw do rozwiązania stosunków pracy w oparciu o przepis art. 20 ust. 1 pkt. 2 KN

Mając na uwadze wskazane podstawy pozwany wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Elblągu, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie w przedmiocie zasądzenia kosztów procesu za obydwie instancje - z uwzględnieniem kosztów postępowania apelacyjnego zgodnie ze spisem złożonym przed zamknięciem rozprawy lub w razie niezłożenia - według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pozwany podniósł, że powódka pozwem z dnia 13 września 2012 roku zażądała zasądzenia od pozwanego zespołu szkół 15.300,00 zł tytułem odprawy pieniężnej stanowiącej sześciokrotność jej wynagrodzenia zasadniczego. Sąd I instancji uwzględniając roszczenie powódki w nakazie zapłaty z dnia 17 września 2012 roku, a następnie w wyroku z dnia 18 grudnia 2012 zasądził na jej rzecz kwotę 15.300,00 zł z ustawowymi odsetkami oraz kosztami procesu.

Uzasadniając rozstrzygnięcie Sąd I instancji wskazał, iż bezsporny stan faktyczny w zawisłej sprawie uzasadniał w pełni uwzględnienie żądania powódki, a „stanowisko pozwanego sprowadzające się do twierdzenia, że skoro pozwany wycofał się z dokonanego wypowiedzenia, a pracownik nie wyraził na to zgody i znalazł sobie inną pracę, zaś Rada Gminy B. uchyliła uchwałę stanowiącą podstawę dokonanego wypowiedzenia winno skutkować oddaleniem nie zasługujące na aprobatę”. W dalszej części lapidarnego uzasadnienia Sąd I instancji ograniczył się do się rozważań odnośnie warunków cofnięcia wypowiedzenia umowy o pracę oraz wpływu braku zgody pracownika na cofnięcie

wypowiedzenia na prawo do odprawy pieniężnej w sytuacji, gdy w okresie wypowiedzenia przestały istnieć przyczyny rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy.

W powyższej kwestii Sąd I instancji podzielił stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 3.2.1993 r, I PZP 72/92 uznając, iż zapadł w sytuacji analogicznej do stanu faktycznego w zawisłej sprawie. Konkludując Sąd I instancji uznał, iż wobec braku zgody powódki na cofnięcie wypowiedzenia stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 1 września 2012 roku, a ze względu na fakt, iż powódka nie złożyła wniosku o przeniesienie w stan nieczynny przysługuje jej prawo do odprawy w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, zgodnie z przepisem art. 20 ust. 2 KN.

Zdaniem pełnomocnika pozwanego Zespołu Szkół wyrok Sądu I instancji został wydany bez rozpoznania istoty sprawy i związanym z tym naruszeniem przepisów postępowania skutkującego wadliwym ustaleniem stanu faktycznego i przeprowadzeniem postępowania dowodowego w sposób fragmentaryczny. Uzasadnione jest w związku z tym wydanie orzeczenia kasatoryjnego, o co pozwany wniósł w petitum apelacji.

Mając na uwadze treść uzasadnienia sądu I instancji wskazać należy, iż rozstrzygnięcie sądu dotyczyło wyłącznie zarzutu podnoszonego na rozprawie w dniu 4 grudnia 2012 roku, zgodnie z którym powódka zrezygnowała z podjęcia pracy po cofnięciu przez pracodawcę wypowiedzenia. Zarzut ten nie ma jednak podstawowego znaczenia dla rozstrzygnięcia w zawisłej sprawie, ma charakter poboczny wobec treści sprzeciwu i podtrzymania stanowiska wyrażonego w sprzeciwie na rozprawie w dniu 4 grudnia 2012 roku.

Podstawową i kluczową kwestią wymagającą rozstrzygnięcia w zawisłej sprawie był zarzut zgłoszony w sprzeciwie, którego rozpatrzenie w zawisłej sprawie w ogóle nie nastąpiło. W sprzeciwie od nakazu zapłaty pozwany wskazywał, iż brak podstaw do wypłaty powódce odprawy wynika z faktu wadliwości (pozorności) wypowiedzenia powódce stosunku pracy i to wadliwości o charakterze pierwotnym, a nie następczym. Wadliwość ta polegała na wypowiedzeniu stosunku pracy, pomimo istniejącego w dniu wypowiedzenia i znanego dyrektorowi pozwanego zespołu szkół braku dokonania wypowiedzenia w oparciu o przepis art. 20 ust. 1 pkt 2 KN. W pozwanym zespole szkół nie doszło bowiem i nie mogło dojść do zmniejszenia liczby oddziałów, co mogłoby uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy w oparciu o powyższy przepis.

Wskazywana w sprzeciwie od nakazu zapłaty wadliwość wypowiedzenia nie została w ogóle zbadana przez Sąd I instancji i to pomimo okoliczności faktycznych znanych Sądowi z urzędu (wyjaśnienia I. W. złożone w prowadzonej przez Sąd w identycznym składzie sędziowskim w sprawie sygn. akt IV P 141/2012, stanowisko procesowe powódki w prowadzonej przez Sąd w identycznym składzie sędziowskim sprawie sygn. akt IV P 141/2012, dokumentacja pozwanego zespołu szkół złożona w sprawie sygn. akt IV P 141/2012 ). Z okoliczności tych wynikało, iż rozwiązanie z powódką stosunku pracy nastąpiło pomimo podjętych w pozwanym zespole szkół działań wymaganych dla zmniejszenia liczby oddziałów - w szczególności w sporządzonym planie dotyczącym roku szkolnego 2012/2013 nie zredukowano liczby oddziałów szkolnych

Nawet w przypadku gdyby fakt nie zmniejszenia liczby oddziałów budził wątpliwości Sądu I instancji, to wątpliwości te powinny zostać wyjaśnione w zawisłej sprawie, w której Sąd I instancji winien prowadzić postępowanie dowodowe zgodne z wnioskami pozwanego złożonymi w sprzeciwie. Sąd I instancji zaniechał jednak prowadzenia takiego postępowania, co było konsekwencją nieuzasadnionej rezygnacji z rozpatrzenia sprawy w podnoszonym przez pozwanego aspekcie rozwiązania stosunku pracy powódki z fikcyjnych przyczyn.

Sytuacja, w której przyczyna rozwiązania stosunku pracy nauczyciela mianowanego ma charakter fikcyjny nie była przedmiotem orzecznictwa sądów pracy. W analogicznych sprawach dotyczących odszkodowania za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy w zbiegu z odprawą przewidzianą w przepisach ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników istnieje linia orzecznicza uzasadniająca przyjęcie, iż brak jest podstaw do wypłaty odprawy powódce w przypadku, gdy przyczyny rozwiązania z nią stosunku pracy były fikcyjne (por. wyr. SN w sprawach sygn. akt II PK 29/2007, III PK 32/2005, I PK 22/2008). Przytoczone judykaty, w przeciwieństwie do powołanych przez Sąd I instancji, są wydane w analogicznych do

przedmiotowych stanach faktycznych, w których zachodzi pozorność przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy. Odnoszą się więc do kwestii, którą Sąd I instancji pominął wskutek nierozpoznania istoty sprawy.

Następstwem nierozpoznania istoty sprawy i niedokonania niezbędnych ustaleń faktycznych było sporządzenie w sposób wadliwy uzasadnienia zaskarżonego wyroku, w którym Sąd I instancji zaniechał wyjaśnienia, czy przyczyny wypowiedzenia powódce stosunku pracy miały pozorny charakter, a w wypadku, gdy miały taki charakter jaki to ma wpływ na zasadność żądania przez powódkę wypłaty odprawy.

W tym stanie rzeczy żądania apelacji jako uzasadnione, zasługują w całości na uwzględnienie.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że materialnoprawną podstawą rozwiązania stosunku pracy z powódką był art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, a przyczyną tego oświadczenia były - jak to określił pozwany - „zmiany organizacyjne polegające na rozwiązaniu Zespołu Szkół w L. i połączeniu filii Szkół Podstawowych w S. i Ż.. Powyższe zmiany uniemożliwiają dalsze zatrudnienie Pani w pełnym wymiarze zajęć.”

Do zakładowej organizacji związkowej pozwany skierował pismo o takiej samej treści. Taką też podstawę rozwiązania stosunku pracy wskazano w doręczonym powódce - w połowie września 2012r. - świadectwie pracy. Wskazanie w oświadczeniu z 31 maja 2012r. jako podstawy rozwiązania stosunku pracy art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, po wcześniejszym wskazaniu tej samej podstawy prawnej organizacji związkowej, a także stwierdzenie w oświadczeniu, że z dniem rozwiązania stosunku pracy zostanie wypłacona powódce odprawa pieniężna, a nawet określenie jej wysokości, utwierdziło powódkę w przekonaniu, że rozwiązane z nią stosunku pracy jest zgodne z prawem i że otrzyma ona odprawę.

O zasadności rozwiązania stosunku pracy, mimo błędów w procedowaniu, wskazywało szereg istotnych okoliczności, i to one skłoniły powódkę do cofnięcia pozwu o przywrócenie do pracy i zrzeczenie się powództwa. Okolicznościami tymi było podjęcie uchwały o rozwiązaniu Zespołu Szkół, w którym powódka była zatrudniona, a także włączenie do nowo tworzonego Zespołu Szkół w S. i Ż. wraz z zatrudnionymi tam nauczycielami. Włączenie to powodowało, że w pozwanym Zespole Szkół w L. miało nauczać języka angielskiego czterech nauczycieli, podczas gdy bez włączenia filii, języka angielskiego nauczało dwóch nauczycieli, w tym powódka.

W związku z systematycznym zmniejszaniem się liczby oddziałów w Zespole Szkół w L., zmniejszała się liczba godzin zajęć tego przedmiotu. W roku szkolnym 2008/2009 było w Zespole 15 oddziałów, zaś w roku szkolnym 2011/2012 już jedynie 12 oddziałów. W roku szkolnym 2011/2012 nie było już wystarczającej ilości godzin języka angielskiego dla obojga zatrudnionych tam nauczycieli. Ponieważ drugi z zatrudnionych tam nauczycieli miał wykształcenie wyższe magisterskie, a powódka licencjat, realnie obawiała się rozwiązania stosunku pracy, najpóźniej w następnym roku szkolnym. Skutek zmian organizacyjnych (zmniejszenie oddziałów) może być odłożony w czasie (wyrok SN z 4 grudnia 1998r. w spr. I PKN 482/98).

Wypowiedzenie nie było więc pozorne. Pozorna była raczej znajomość prawa i to zarówno u pozwanej (błędne konsultacje z zakładową organizacją związkową) jak i w organie prowadzącym (błędne procedowanie uchwały o rozwiązaniu Zespołu Szkół w L. i w konsekwencji jej uchylenie wobec nacisku organu nadzoru).

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik pozwanego Zespołu wywodzi także, że w analogicznych sprawach "istnieje linia orzecznicza uzasadniająca przyjęcie, iż brak jest podstaw do wypłaty odprawy powódce w przypadku gdy przyczyny rozwiązania stosunku pracy były fikcyjne" i przywołuje orzeczenia Sądu Najwyższego w sprawach II PK 29/2007 i I PK 22/2008, z których wynikać ma przedstawiona wyżej teza.

Z powołanych przez pełnomocnika orzeczeń SN nie tylko nie wynika teza głoszona przez pozwanego, ale teza wręcz przeciwna. Wystarczyło orzeczenia te przeczytać. Słowem: istnieje zupełnie inna linia orzecznicza Sądu Najwyższego w przedmiotowych sprawach niż ta, którą usiłuje zasugerować pozwany.

W uzasadnieniu do wyroku z 5 października 2007r. w sprawie II PK 29/2007 Sąd Najwyższy jednoznacznie wskazuje, że „jeżeli u podłoża oświadczenia woli pracodawcy w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy leżą przyczyny nie dotyczące pracownika, to choćby były pozorne, w dniu rozwiązania stosunku pracy aktualizuje się obowiązek wypłaty pracownikowi odprawy pieniężnej. Stwierdzenie, iż wypowiedzenie umowy o pracę naruszyło obowiązujące przepisy może być dokonane wyłącznie w postępowaniu sądowym toczącym się na skutek powództwa pracownika o przywrócenie do pracy, albo o odszkodowanie”.

Powyższe stanowisko potwierdza także SN w wyroku z 12 września 2008r. w sprawie I PK 22/2008 stwierdzając w uzasadnieniu „iż prawomocne zasądzenie na rzecz zwalnianej osoby odszkodowania z tytułu bezzasadnego wypowiedzenia umowy o pracę bez jednoczesnego udowodnienia przez pracownika istnienia innej - niż podana w oświadczeniu woli pracodawcy - przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie upoważnia do uwzględnienia powództwa o odprawę”.

Ewentualna pozorność rozwiązania stosunku pracy z przyczyn wskazanych w oświadczeniu może być stwierdzona prawomocnym wyrokiem wyłącznie w postępowaniu sądowym wytoczonym przez powódkę o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie. Taki wyrok jednak nie zapadnie, bowiem taki proces się nie toczy, a nadto powódka zrzekła się tego roszczenia. Zupełnie zatem chybiony jest zarzut apelacji, że należało to ustalenie uczynić w toku procesu o odprawę przed Sądem Rejonowym. Nie jest to bowiem proces ani o przywrócenie do pracy, ani o odszkodowanie, a jedynie o należną powódce odprawę przewidzianą w art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela, a nadto przyznaną przez pozwaną Zespół - w prawidłowej wysokości - oświadczenie z 31 maja 2012r.

W przedmiotowej sprawie należy z najwyższym uznaniem odnieść się do wyroku Sądu Rejonowego, który tak precyzyjnie orzekł o istocie procesu. Z tych względów apelację jako oczywiście bezzasadną należy oddalić.

### ***Sąd Okręgowy zważył , co następuje :***

Apelacja pozwanego jako bezzasadna nie zasługiwała na uwzględnienie .

Wbrew twierdzeniom apelującego Sąd I instancji w sposób prawidłowy ustalił stan faktyczny i rozpoznał istotę sprawy .

Pozwany upatrywał nierozpoznanie istoty sprawy przez Sąd Rejonowy w nierozpatrzeniu zarzutu braku podstaw żądania zapłaty odprawy ze względu na rozwiązanie z powódką stosunku pracy w sytuacji , gdy w momencie rozwiązania nie zachodziły przesłanki umożliwiające rozwiązanie stosunku pracy w oparciu o przepis art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela.

Na podstawie poglądów dominujących w doktrynie i orzecznictwie przyjąć należy, że nierozpoznanie istoty sprawy odnosi się do roszczenia będącego podstawą powództwa i zachodzi, gdy sąd pierwszej instancji nie orzekł w ogóle merytorycznie o żądaniach stron, zaniechał zbadania materialnej podstawy żądania pozwu albo pominął merytoryczne zarzuty pozwanego.

Konkludując poprzez nierozpoznanie istoty sprawy należy rozumieć niezbadanie podstawy merytorycznej dochodzonego roszczenia. O takiej zaś sytuacji należy mówić, jeżeli w pierwszej instancji - na skutek błędnej koncepcji prawnej rozstrzygnięcia sprawy - nie poczyniono żadnych (jakichkolwiek) ustaleń faktycznych w celu rozpoznania spornego stosunku.

Tymczasem w niniejszej sprawie ustalony stan faktyczny był w sprawie niesporny. Niewątpliwie przyczyną rozwiązania umowy o pracę wskazaną przez pracodawcę w piśmie z dnia 31 maja 2012r. były zmiany organizacyjne

polegające na rozwiązaniu Zespołu Szkół w L. i połączeniu filii Szkół Podstawowych w S. i Ż. , które uniemożliwiały dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze zajęć .

Wskazać należy ,że sam pozwany w sprawie IV P 140/12 z powództwa B. T. przeciwko pozwanemu o przywrócenie do pracy wskazywał na rzeczywistość przyczyny wypowiedzenia , która miała polegać na faktycznym i wymuszonym obiektywnymi okolicznościami zmniejszeniu liczby zatrudnionych w szkole nauczycieli języka angielskiego. Pozwany wskazywał w odpowiedzi na pozew ,że zgodnie ze spowodowanymi sytuacją demograficzną i ekonomiczną w Gminie B. planami organu prowadzącego dotyczącymi roku szkolnego 2012/2013 , a realizowanymi w pozwanej placówce w ramach reorganizacji Zespołu Szkół w L. - liczba nauczycieli języka angielskiego ulegnie redukcji z czterech do trzech. Pozwany wskazywał również ,że za rzeczywistym charakterem przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powódką przemawia fakt ,że decyzja o doborze powódki do zwolnienia poprzedzona była wszechstronną analizą porównująca powódkę i innych nauczycieli w grupie nauczycieli języka angielskiego typowanej do zwolnienia – pod kątem kryteriów zwolnienia .

Budzi zatem zdziwienie aktualna argumentacja pozwanego , który próbuje wykazać ,że przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powódką nie była rzeczywista. Do zakładowej organizacji związkowej pozwany skierował pismo o takiej samej treści. Taką też podstawę rozwiązania stosunku pracy wskazano w doręczonym powódce - w połowie września 2012r. - świadectwie pracy. Wskazanie w oświadczeniu z 31 maja 2012r. jako podstawy rozwiązania stosunku pracy art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, po wcześniejszym wskazaniu tej samej podstawy prawnej organizacji związkowej, a także stwierdzenie w oświadczeniu, że z dniem rozwiązania stosunku pracy zostanie wypłacona powódce odprawa pieniężna, a nawet określenie jej wysokości, utwierdziło powódkę w przekonaniu, że rozwiązanie z nią stosunku pracy jest zgodne z prawem i że otrzyma ona odprawę.

Podkreślenia wymaga, że powódka mogła żywić uzasadnione przekonanie o zasadności rozwiązania z nią stosunku pracy /mimo błędów w procedowaniu/,na co wskazywało szereg istotnych okoliczności i to one skłoniły powódkę do cofnięcia pozwu o przywrócenie do pracy i zrzeczenie się powództwa. Okolicznościami tymi było podjęcie uchwały o rozwiązaniu Zespołu Szkół, w którym powódka była zatrudniona, a także włączenie do nowo tworzonego Zespołu Szkół w S. i Ż. wraz z zatrudnionymi tam nauczycielami. Włączenie to powodowało, że w pozwanym Zespole Szkół w L. miało nauczać języka angielskiego czterech nauczycieli, podczas gdy bez włączenia filii, języka angielskiego nauczało dwóch nauczycieli, w tym powódka.

Słusznie przy tym podnosi powódka ,że późniejszy fakt- uchylene w dniu 30 sierpnia 2012r ,uchwały Rady Gminy B. w sprawie rozwiązania Zespołu Szkół w L. nie może mieć wpływu na ocenę czy przyczyna rozwiązania z powódką stosunku pracy był rzeczywista.

Zdaniem Sądu Okręgowego , dla oceny czy przyczyna rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem była rzeczywista, miarodajna jest chwila składania tego oświadczenia przez pracodawcę ,a nie jak chce pozwany ,dzień kiedy ustał stosunek pracy zawarty z powódką . Między tymi dwiema datami , z natury rzeczy może dojść do zmiany okoliczności faktycznych , które jednak nie wpływają na ocenę , czy przyczyna rozwiązania stosunku pracy była rzeczywista .

Niezależnie od powyższego ,trafnie podnosiła powódka ,że ewentualna pozorność rozwiązania stosunku pracy z przyczyn wskazanych w oświadczeniu może być stwierdzona prawomocnym wyrokiem wyłącznie w postępowaniu sądowym wytoczonym przez powódkę o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie. Taki wyrok jednak nie zapadnie, bowiem taki proces się nie toczy, a nadto powódka zrzekła się tego roszczenia.

Dlatego też , chybiony jest zarzut apelacji, że należało dokonać ustaleń w przedmiocie ewentualnej pozorności przyczyny rozwiązania z powódką stosunku pracy w toku procesu o odprawę przed Sądem, gdyż w tym postępowaniu z uwagi na przedmiot sprawy, takich ustaleń sąd I instancji nie musiał czynić .

Odnosząc się do ostatniego zarzutu apelacji, a mianowicie - mającego wpływ na wynik sprawy istotnego naruszenie przepisów postępowania ,a w szczególności przepisu art. 233 § 1 kpc i art. 228 § 2 kpc poprzez ustalenie stanu faktycznego w sposób wybiórczy oraz dokonanie oceny zebranych dowodów w sposób niewszechstronny , wskazać

należy ,że pominięcie przez sąd I instancji dowodów zgromadzonych w sprawie IV P 141/2012 było zasadne. Jak wskazano wyżej , fakt ,że w dacie rozwiązania stosunku pracy z powódką i innymi nauczycielami pozwanego zespołu szkół nie było już podstaw do rozwiązania stosunków pracy w oparciu o przepis art. 20 ust. 1 pkt. 2 K.N. nie miał znaczenia dla rozpoznania sprawy ,gdyż dla tej oceny istotna była data wręczenia powódce oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z nią stosunku pracy .

Biorąc powyższe rozważania pod uwagę , na zasadzie art. 385 kpc apelację jako niezasadną należało oddalić .

Konsekwencją powyższego było obciążenie pozwanego kosztami procesu za instancję odwoławczą w oparciu o art. 98 kpc w zw. z § 12 ust.1pk1 w zw. z § 11 ust.1 pkt2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu( Dz.U. z 2002 r, Nr 163, poz. 1349)