

Sygn. akt VP 147/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 stycznia 2016 r.

Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marzena Hop

Ławnicy: Bogusława Wąsowicz, Zdzisław Drewniak

Protokolant: Anna Lewicka

po rozpoznaniu w dniu 28 stycznia 2016r. w Słupsku

sprawy z powództwa **A. P.**

przeciwko: **Przedszkolu nr (...) w L.**

o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę

1. oddała powództwo,
2. zasądza od powódki A. P. na rzecz pozwanego Przedszkola nr (...) w L. kwotę 77 zł (siedemdziesiąt siedem złotych) tytułem kosztów procesu.

Sygn. akt VP 147/15

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 10.06.2015r. **powódka A. P.** reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika domagała się uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne zarzucając, że wypowiedzenie jest bezskuteczne i narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. W uzasadnieniu wskazała, że kwestionuje prawdziwość przyczyny wypowiedzenia w postaci zmniejszenia liczby oddziałów w pozwanym Przedszkolu, a nadto przyczyna ta nie uzasadnia w sposób konkretny i zrozumiały wypowiedzenia złożonego właśnie powódce. Zarzuciła, że nie wiadomo jej jakimi kryteriami kierował się pozwany pracodawca oraz, że kryteria takie nie zostały sporządzone. Nadto wskazała, że uprawnienia emerytalne nabędzie dopiero w 2016 roku.

Pełnomocnik powódki zarzucił, że w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca wskazał nieprawidłowy okres wypowiedzenia. Nadto z ostrożności procesowej zarzucił, że w okresie kiedy rozwiązano z powódką stosunek pracy korzystała z ochrony przedemerytalnej na podstawie art. 39 kp.

Pozwany – Przedszkole Nr (...) w L. w odpowiedzi na pozew wniósł o jego oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu profesjonalny pełnomocnik wskazał, że pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę w dniu 05.05.2015r. (a nie jak wskazuje powódka w dniu 03.06.2015r.) lecz powódka odmówiła przyjęcia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy. Zdaniem pozwanego wypowiedzenie zostało dokonane w sposób prawidłowy na piśmie, z podaniem podstawy prawnej wypowiedzenia i przyczyny wypowiedzenia, która jest rzeczywista, konkretna i zgodna z przyjętym kryterium zwolnień nauczycieli Przedszkola. Między innymi jednym z kryteriów zwolnień nauczycieli jest uzyskanie uprawnień emerytalnych w których nauczyciele o zbliżonych kwalifikacjach zawodowych pozostaliby bez pracy i środków utrzymania. Strona

pozwana podkreśliła, że powódka uzyskała uprawnienia emerytalne w 2008r. po ukończeniu przez nią 55 roku życia na podstawie art.88 Karty Nauczyciela, na co dowodem jest przyznanie jej 01.09.2008r. nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy.

Pełnomocnik powódki wskazał, że okres wypowiedzenia umowy został wskazany prawidłowo albowiem powódka została zapoznana z treścią wypowiedzenia w dniu 05.05.2015r. lecz celowo nie pokwitowała tego dokumentu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. P. ma 59 lat. Została zatrudniona w Szkole Podstawowej nr (...) w L. na podstawie umowy na czas nieokreślony jako nauczyciel oddziału przedszkolnego. Z dniem 06.04.2000r. została mianowana na stanowisko nauczyciela mianowanego. Na podstawie umowy z dnia 01.09.2004r. o pracę A. P. została zatrudniona na stanowisku nauczyciela oddziału przedszkolnego na czas nieokreślony w Ż. – Przedszkolu w L.. W związku z likwidacją tej placówki i przejęciem jej przez Przedszkole Nr (...) w L. A. P. z dniem 02.11.2004r. została pracownikiem tego Przedszkola. Aktem nadania z dnia 30.07.2004r. powódka uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego.

W dniu 01.09.2005r. pomiędzy Przedszkolem Nr (...) w L. a A. P. została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciel w pełnym wymiarze czasu pracy.

Bezsporne oraz dokumenty złożone w aktach osobowych powódki

W dniu 01.09.2008r. A. P. otrzymała nagrodę jubileuszową za 30 lat pracy, a w dniu 30.08.2013r nagrodę jubileuszową za 35 lat pracy.

Dowód: decyzje o przyznaniu nagrody k. 53 i 71 akt osobowych powódki część B.

W dniu 05.05.2015r. A. P. została poproszona do gabinetu dyrektora na rozmowę. W trakcie rozmowy dyrektorka Przedszkola poinformowała A. P. o trudnej sytuacji placówki oraz o tym, że jest jedynym nauczycielem w Przedszkolu który posiada uprawnienia do pełnego świadczenia emerytalnego. A. P. oświadczyła, że chciałaby jeszcze kontynuować pracę.

Tego samego dnia, po rozmowie z powódką miała miejsce Rada Pedagogiczna w której A. P. brała udział. Na R. został przedstawiony projekt organizacyjny zakładający, że w roku szkolnym 2015/2016 nastąpi zmniejszenie liczby oddziałów dzieci o jeden oddział co wiąże się z rozwiązaniem umowy o pracę z dwiema nauczycielkami tj. z B. P., której umowa o pracę była zawarta na czas określony oraz z A. P. w związku z nabyciem prawa emerytalnego. A. P. nie zgodziła się z tym. Przewodnicząca Związku (...) oświadczyła, że projekt organizacyjny w takim kształcie jest nie do przyjęcia, w związku z czym Rada Pedagogiczna nie podpisała projektu arkusza organizacyjnego.

Dnia 05.05.2015r. Dyrektor Przedszkola D. L. sporządziła notatkę służbową w której wskazała, że tego dnia odczytała A. P. pismo wypowiadające umowę o pracę z przyczyn organizacyjnych polegających na zmniejszeniu liczby oddziałów w przedszkolu (art. 20 KN) oraz poinformowała pracownika o tym, że jest jedynym nauczycielem posiadającym uprawnienia do pełnego świadczenia emerytalnego oraz że przysługuje jej 9 miesięczna odprawa. D. L. odnotowała, że pracownica odmówiła podpisania i odebrania wypowiedzenia oświadczając, że nie wzięła okularów i spotkanie odbędzie się następnego dnia oraz to, że A. P. nie chciała skorzystać z propozycji przyniesienia okularów i wzburzona opuściła gabinet i przedszkole.

Dowód: notatka służbowa z dnia 05.05.2015r. – k.19, protokół z posiedzenia Rady Pedagogicznej z dnia 05.05.2015r. – k.24, zeznania powódki – k.43v.

A. P. udała się do Burmistrza aby przedstawić swoją sytuację.

Bezsporne

Pismem z dnia 19.05.2015r. A. P. zwróciła się do dyrektorki Przedszkola o wskazanie motywów i kryteriów wyboru jej osoby do rozwiązywania umowy o pracę – w związku z informacją o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę.

Pismem z dnia 20.05.2015r. pracodawca wyjaśnił A. P., że podczas rekrutacji na rok szkolny 2015/2016 zgłosiło się 183 dzieci tj. o 53 mniej niż w bieżącym roku szkolnym co wymusiło podjęcie decyzji o likwidacji dwóch oddziałów, a co za tym idzie dwóch etatów. W piśmie poinformowała powódkę o treści art. 20 ust 1,5c i 7 Karty Nauczyciela. Powołała obowiązujące w Przedszkolu kryteria zwolnień nauczycieli podpisane przez powódkę oraz uchwałę Sądu Najwyższego.

W dniu 21.05.2015r. doszło do spotkania pomiędzy dyrektorką Przedszkola i A. P. w którym uczestniczyła również J. G.. Przedmiotem spotkania było przekazanie powódce pisma z dnia 20.05.2015r. Ze spotkania dyrektorka sporządziła notatkę służbową, która została podpisana przez świadka spotkania. Z notatki wynika, że dyrektorka Przedszkola przekazała nauczycielce informację, że treść nieodebranego oświadczenia o wypowiedzeniu nabrała toku i że nauczycielka ma prawo złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny.

Dowód: notatka służbowa z dnia 21.05.2015r. – k.20, pismo powódki z dnia 19.05.2015r. – k.28., pismo pracodawcy z dnia 20.05.2015r. – k.26.

W dniu 03.06.2015r. A. P. odebrała telefon Przewodniczącego Rady Miasta, który poinformował ją, że u dyrektorki czeka na nią wypowiedzenie umowy.

Dnia 03.06.2015r. A. P. ponownie przysłała do dyrektorki Przedszkola. Na spotkanie została zaproszona w charakterze świadka C. B.. Ze sporządzonej notatki wynika m. in. że nauczycielka została poinformowana iż upłynął termin odwołania do sądu w związku z wypowiedzeniem oraz, że powódka oświadczyła, że o niczym nie pamięta i że nie zapoznała się z warunkami wypowiedzenia.

Dowód: notatka służbowa z dnia 03.06.2015r. – k.21, zeznania powódki – k.43v.

W okresie od 25.05.2015r. do dnia 03.06.2015r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Bezsporne

Pismem z dnia 24.04.2015r. Dyrektor Przedszkola poinformowała związek zawodowy (...) o zamiarze wypowiedzenia A. P. umowy o pracę. Pismo wpłynęło do Związku w dniu 05.05.2015r. Pismem z dnia 12.05.2015r. Prezes Oddziału (...) poinformował dyrektorkę Przedszkola, że A. P. nie jest zrzeszona w związku zawodowym i nie zwróciła się o obronę swoich interesów.

Dowód: zawiadomienie (...) k.22, odpowiedź związku z dnia 12.05.2015r. – k.23.

A. P. nie jest zrzeszona w związku zawodowym i nie zwróciła się o obronę swoich interesów.

bezsporne

A. P. w dniu 03.06.2015r. odebrała oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Bezsporne oraz notatka z dnia 03.06.2015r. – k.21

W oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy pracę noszącym datę 05.05.2015r. pracodawca wskazał, że wypowiada A. P. umowę o pracę na podstawie art.20 ust.1 Karty Nauczyciela z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, którego bieg rozpoczyna się 01.06.2015r, a upłynie w dniu 31.08.2015r. Oświadczył, że przyczyną wypowiedzenia są zmiany organizacyjne w placówce spowodowane zmniejszeniem się liczby oddziałów, uniemożliwiające zatrudnienie nauczycielki w pełnym wymiarze godzin. Wskazano, że w organizacji roku szkolnego 2015/2016 zaplanowano 7 oddziałów przedszkolnych to jest o dwa mniej niż w poprzednim roku szkolnym. Nauczycielka została poinformowana,

o możliwości złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny oraz o tym, że przysługuje jej odprawa w wysokości 6-krotnego wynagrodzenia zasadniczego, a także o prawie i sposobie wniesienia odwołania do sądu.

Bezsporne oraz oświadczenie o wypowiedzeniu umowy – k.8.

W Przedszkolu Nr w L. doszło do zmian organizacyjnych polegających na zmniejszeniu liczby oddziałów w roku szkolnym 2015/2016 z 9 na 7 oddziałów. Do Przedszkola zgłoszono mniejszą o około 50 ilość dzieci.

Dowód: zeznania świadków: J. G. – k.48, H. Ł. –k. 49, T. N. – k.50, E. P. – k.49v, arkusze organizacyjne na rok 2014/2015 i na rok 2015/2016 zatwierdzone przez organ prowadzący – k. 29-32 , wykaz nauczycieli na rok 2015/2016 – k.33-37, protokół Rady Pedagogicznej z dnia 05.05.2015r. – k.24, zeznania powódki –k.43v, zeznania za pozwanego D. L. – k.44.

W Przedszkolu Nr (...) w L. istniały kryteria doboru pracowników do zwolnienia przygotowane jeszcze przez poprzedniego dyrektora Przedszkola. Jako kryteria wypowiedzenia wskazano:

- rodzaj umowy o pracę
- kwalifikacje
- stopień awansu zawodowego
- staż pracy nauczyciela
- ocena pracy nauczyciela
- nabycie uprawnień emerytalnych
- dyscyplina pracy
- sytuacja materialna i rodzinna
- współpraca z rodzicami i środowiskiem

a nadto doskonalenie, innowacyjność, programy autorskie i inne osiągnięcia związane nie tylko z pracą w przedszkolu.

Nauczyciele, w tym A. P. zostali zapoznani z kryteriami zwolnień, potwierdzając powyższe swoimi podpisami.

Bezsporne oraz kryteria zwolnień – k. 25.

W oparciu o powyższe kryteria z pracy w Przedszkolu została zwolniona B. P., której umowa o pracę była zawarta na czas określony.

Bezsporne

A. P. na dzień wypowiedzenia była jedynym nauczycielem, który nabył pełne uprawnienia emerytalne na podstawie Karty Nauczyciela.

Dowód: zeznania świadków; C. B. k.47v, J. G. –k.48, H. Ł. – k.49, informacja Z. O.. w S. z dnia 30.12.2015r. oraz decyzja o przyznaniu emerytury –k.70-72, zeznania za pozwanego D. L. – k.44.

Wynagrodzenie miesięczne A. P. liczone według zasad jak urlop wypoczynkowy wynosiło 3.960, 80 zł.

Bezsporne oraz zaświadczenie pracodawcy – k.41.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo A. P. nie jest zasadne i jako takie nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie należy zważyć, że w niniejszej sprawie mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (Dz.U. 2006r., Nr 97, poz. 674, z późn. zm.).

W niniejszej sprawie Sąd ocenił, czy pracodawca wypowiedając powódce umowę o pracę naruszył przepisy obowiązującego w tym zakresie prawa.

Sąd miał na uwadze, że rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym zostało uregulowane w Kartie Nauczyciela w sposób całościowy i wyczerpujący. Nie zostały natomiast uregulowane konsekwencje rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z nauczycielem z naruszeniem prawa. Dlatego jedynie na podstawie przepisów Kodeksu pracy można skonstruować konsekwencje niezgodnego z prawem działania pracodawcy, które doprowadziło do rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy z mianowania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2003r., I PK 91/02, Pr.Pracy 2003/12/35).

W świetle art. 45 § 1 kodeksu pracy, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu 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.

Na wstępie należy zwrócić uwagę, że przepisach kodeksu pracy istnieje wyraźne rozdzielenie pomiędzy czysto formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia, czego dotyczy art. 30 § 4 kp, a zasadnością (prawdziwością, rzeczywistością) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 kp.

Niewątpliwym jest, że pracodawca winien dokonać wypowiedzenia na piśmie oraz wskazać przyczynę uzasadniającą dokonane wypowiedzenie. Konieczność zachowania takich wymogów wynika z treści art. 30 § 4 k.p., który znajduje tu zastosowanie.

W myśl art. 30 § 4 k.p., pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony winien wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy.

Naruszenie tegoż przepisu może polegać - i tak należy rozumieć ten przepis- na:

- nie wskazaniu w ogóle przyczyny wypowiedzenia lub
- podaniu w wypowiedzeniu innej przyczyny niż faktycznie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” lub
- na niewystarczająco jasnym jej określeniu.

Jak wynika z bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego, podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej), jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Pozorność takowej przyczyny powoduje z kolei bezzasadność dokonanego wypowiedzenia i powstanie roszczeń z art. 45 § 1 k.p.(por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, z dnia 13 października 1999r., I PKN 304/99, z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 9/99).

Powinność wskazania przez pracodawcę przyczyny – wynikającej z art. 30 § 4 k.p. – ma doniosłe skutki procesowe, gdyż wskazanie w pisemnym oświadczeniu przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczyć się może tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które mogłyby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98).

Podkreślić należy, iż podanie pracownikowi przyczyny ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (w tym przypadku odszkodowania).

Stwierdzenie naruszenia przepisu art. 30 § 4 k.p. ma wpływ na ocenę zgodności rozwiązania stosunku pracy z prawem, bądź też naruszenie prawa. Stwierdzenie naruszenia prawa determinuje powstanie po stronie pracownika roszczeń przewidzianych w art. 45 § 1 k.p.

Zgodnie z treścią wskazanego wyżej przepisu Kodeksu Pracy, 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, jak w niniejszej sprawie - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Ponadto zgodnie z 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.

Wypowiedzenie jest bezskuteczne w przypadku złożenia przez nauczyciela, w terminie do 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 pkt 2, pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny (ust. 5c).

Wskazać należy, iż w niniejszej sprawie przesłanki formalne 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 uzasadniająca 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 ocenie Sądu przyczyna wypowiedzenia, w mianowicie zmniejszenie liczby oddziałów w pozwanym Przedszkolu była przyczyną zasadną, rzeczywistą i konkretną. Powódka przyznała, że w Przedszkolu nr (...) w L. doszło do zmniejszenia liczby oddziałów. Powyższe wynika również zeznań przesłuchanych w niniejsze sprawie świadków oraz zeznań dyrektora pozwanego.

Spornym było, czy pracodawca dokonał wyboru właściwego pracownika do zwolnienia dlatego też, w następnej kolejności Sąd rozważył, czy pracodawca dokonał prawidłowej oceny pracownika do zwolnienia.

Istotne jest, że ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia obciąża pracodawcę, a pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyrok SN z 8.09.1997 r., I PRN 17/7).

Z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97 wynika, iż kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, lecz tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy.

Ocena doboru pracownika do zwolnienia powinna być dokonana z uwzględnieniem wszelkich okoliczności sprawy – zarówno tych związanych bezpośrednio ze stosunkiem pracy (co obejmuje między innymi wykształcenie pracownika, jego kwalifikacje, staż pracy, doświadczenie zawodowe, stosunek do obowiązków pracowniczych, predyspozycje

do zajmowania określonego stanowiska), jak i dotyczących sytuacji osobistej i rodzinnej pracownika (wyrok SN 6.12.2001r. w sprawie I PKN 715/2000).

Ponadto, wybór nauczyciela do zwolnienia z pracy nie może być dowolny oraz nie powinien naruszać zasady równego traktowania pracowników (nauczycieli) lub zakazu dyskryminacji (art. 11² i 18^{3a} kp w związku z art. 91c Karty Nauczyciela). W razie potrzeby redukcji zatrudnienia zwolnienie konkretnego nauczyciela z pracy powinno opierać się na jednolitych dla wszystkich zatrudnionych kryteriach pozostawienia w zatrudnieniu nauczycieli o wyższych kwalifikacjach zawodowo – dydaktycznych, co prowadzi do usprawiedliwionego rozwiązywania stosunków pracy z nauczycielami o niższych kwalifikacjach lub obniżonej sprawności czy przydatności zawodowej lub dydaktycznej, a nawet zdrowotnej (np. nauczycieli częściej korzystających ze zwolnień lekarskich)(uzasadnienie do wyroku SN z dnia 07.12.2006r. I PZP 4/06, OSNP 2007/7-8/89)

Z ustaleń Sądu wynika, iż pracodawca opracował kryteria zwolnień pracowników. Nadto nauczyciele zostali zapoznani z tymi kryteriami. Również powódka -wbrew twierdzeniom zawartym w pozwie - znała kryteria doboru pracowników do zwolnienia, co potwierdziła swoim podpisem. Z przedstawionych przez pracodawcę kryteriów wynika, że przy zwalnianiu pracodawca powódki brał pod uwagę rodzaj umowy o pracę, kwalifikacje, stopień awansu zawodowego, staż pracy nauczyciela, nabycie uprawnień emerytalnych (w sytuacji gdy nauczyciele o zbliżonych kwalifikacjach pozostaliby bez pracy i źródła utrzymania). Na tej podstawie do zwolnienia została zakwalifikowana nauczycielka zatrudniona na podstawie umowy o pracę oraz powódka, która jako jedyna w zespole nauczycieli nabyła pełne uprawnienia do emerytury na podstawie art. 88 Karty Nauczyciela. Sąd Najwyższy wielokrotnie wyrażał stanowisko, że prowadzenie polityki kadrowej należy do kompetencji dyrektora szkoły (por. np. wyroki: z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 420/98, OSNAPiUS 1999 nr 24, poz. 784; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 652/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 426; z dnia 12 września 2000 r., I PKN 26/00, PP 2001 nr 3, s. 32). Decyzje personalne podlegają jednak "na wniosek" pracownika kontroli sądu. Skoro tak, to sąd jest uprawniony do oceny formalnej i merytorycznej poprawności czynności dokonywanych przez dyrektora w sprawach ze stosunku pracy i ewentualnej ich korekty (czy raczej korekty ich skutków) poprzez orzekanie o zgłoszonych roszczeniach. Dotyczy to także doboru nauczycieli do zwolnienia w okolicznościach przewidzianych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Dorobek judykatury dotyczący tej kwestii jest bardzo bogaty (por. np. wyroki: z dnia 7 września 1994 r., I PRN 56/94, OSNAPiUS 1995 nr 1, poz. 5; z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 399/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 541; z dnia 10 stycznia 2002 r., I PKN 771/00, (...) wkł. 2002 nr 10, poz. 4). Wybór nauczyciela do zwolnienia z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela powinien być dokonany przy zastosowaniu kryteriów obiektywnych, niedyskryminujących, jasnych, czytelnych dla zainteresowanych. Kryteria te powinny w pierwszej kolejności dotyczyć dorobku zawodowego (staż pracy, ocena pracy, kwalifikacje formalne i faktyczne), ale mogą się one odnosić także do sytuacji osobistej nauczyciela (stan rodzinny, posiadanie innych źródeł dochodu - np. emerytury) – por. wyrok SN z dnia 11.01.2005r. I PK 159/04.

Z materiału dowodowego sprawy wynika, że strona pozwana sformułowała takie kryteria i dokonała wedle nich oceny przydatności do dalszej pracy zatrudnionych nauczycieli.

W ocenie Sądu opracowane przez pozwane Przedszkole kryteria nie są ani dowolne, ani nie naruszają zasady równego traktowania pracownika lub zasady niedyskryminacji. Uwzględniają bowiem kompleksowo sytuację zawodową i osobistą każdego z pracowników poddanych ocenie pod kątem wytypowania do zwolnienia. Nadto powódka nie kwestionowała tych kryteriów. Sąd miał przy tym na uwadze stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w uchwale 7 sędziów z 21 stycznia 2009r. (II PZP 13/08, OSNP 2009/19-20/248) który wskazał, że osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie może stanowić wyłącznej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. W przedmiotowej sprawie taka sytuacja nie miała miejsca. Jak wykazał pracodawca stosunek pracy z powódką został wypowiedziany z powodu zmian organizacyjnych powstałych w placówce oświatowej. Kwestia osiągnięcia przez powódkę określonego wieku i nabycia uprawnień emerytalnych nie była zatem jedyną przyczyną wypowiedzenia.

Mając na względzie powyższe ustalenia, w ocenie Sądu pracodawca przy dokonywaniu wyboru nie dopuścił się do naruszenia przepisów prawa przyjmując powyższe kryteria oceny pracowników i dokonał właściwego wyboru pracownika do zwolnienia.

W niniejszej sprawie spornym między stronami były kiedy powódka otrzymała wypowiedzenie. Pozwana stała na stanowisku, że nastąpiło to dnia 05.05.2015r. natomiast powódka twierdziła, że wypowiedzenie odebrała dopiero dnia 03.06.2015r., zaś podczas spotkania z dyrektorką przedszkola została jedynie poinformowana o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy.

W ocenie Sądu pozwany pracodawca nie wykazał, by do złożenia wypowiedzenia powódce doszło dnia 05.05.2015r. Nie było świadków tego zdarzenia. Wypowiedzi powódki odnotowane w protokole posiedzenia Rady Pedagogicznej tego dnia nie potwierdzają jednoznacznie tej okoliczności. Z protokołu tego jak i zeznań świadków wynika, że powódka nie zgadzała się by wypowiedzenie dotyczyło jej osoby. Nie wskazuje on jednak, by powódka powoływała się na dokument z którym zdążyła się już zapoznać. Nadto wątpliwości w tym zakresie budzi procedura związana z zawiadomieniem związków zawodowych o zamiarze wypowiedzenia umowy powódce. Z obiegu korespondencji wynika bowiem, że wprawdzie pracodawca zawiadamianie takie sporządził 24.04.2015r. jednak doręczył je związkowi dopiero dnia 05.05.2015r., na co związek udzielił odpowiedzi 12.05.2015r. Nadto zeznania świadka H. Ł. – prezesa Oddziału (...) w tym zakresie były chaotyczne i niespójne.

Sąd zatem przyjął, że wypowiedzenie powódka odebrała w dniu 03.06.2015r. co z kolei zostało potwierdzone zeznaniami świadka C. B., stosowną adnotacją w postaci notatki urzędowej oraz zeznaniami stron.

W tym więc zakresie Sąd uznał, że odwołanie powódki od wypowiedzenia umowy o pracę zostało wniesione do Sądu w terminie.

Nadto dla skuteczności wypowiedzenia nie miała znaczenia okoliczność, że powódka tego dnia korzystała ze zwolnienia lekarskiego. Stanowisko Sądu w tym zakresie zgodne jest z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 07.12.2006r. I PZP 4/06 w której to Sąd ten stwierdził, że w przypadku istnienia podstaw do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 z zm.) nie stosuje się art. 41 Kodeksu pracy.

Pełnomocnik powódki podniósł w pozwie, że wobec powódki pracodawca zastosował zbyt krótki okres wypowiedzenia.

Istotnie, przyjmując jak wynika z ustaleń Sądu, że do doręczenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy doszło w dniu 03.06.2015r. wskazany w tym oświadczeniu 3 miesięczny okres wypowiedzenia, którego koniec oznaczono na dzień 31.08.2015r. jest nieprawidłowy (zbyt krótki). W ocenie Sądu okoliczność ta nie ma jednak wpływu na skuteczność wypowiedzenia i powódce z tego tytułu nie przysługują roszczenia przewidziane w art. 45 §1 kp. Stanowisko Sądu w tym zakresie potwierdza wyrok SN z dnia 02.07.2007r. III PK 20/09. Sąd Najwyższy wyraził w wyroku tym pogląd z którego wynika że jeżeli jedyną wadliwością wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy jest zastosowanie przez szkołę zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia przez sprzeczne z prawem oznaczenie terminu jego upływu przed końcem roku szkolnego, to stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu właściwego i do tego czasu nauczyciel ma prawo do wynagrodzenia, natomiast nie służą mu roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p. (art. 49 k.p. w związku z art. 20 ust. 3 i art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.).

W niniejszej sprawie powódka nie dochodziła wynagrodzenia z tego tytułu.

W niniejszej sprawie bezspornym było, że pozwane przedszkole jest placówką typu nieferyjnego. Zatem powódki nie dotyczył warunek rozwiązania stosunku pracy z końcem roku szkolnego, co wynika wprost z przepisu art. 20 ust.4 Karty Nauczyciela.

Pełnomocnik powódki z ostrożności procesowej zarzucił również w pozwie, że powódka podlega ochronie przedemerytalnej na podstawie art. 39 kp. W ocenie Sądu pogląd ten nie jest słuszny. Zdaniem Sądu przepis art.39 kp nie znajduje w ogóle zastosowania do nauczycieli mianowanych. Stanowisko Sądu w tym zakresie zgodne jest ze stanowiskiem SN zawartym w wyroku z dnia 02.08.2012r. w sprawie II PK 3/12. Pełną regulację w tym zakresie zawierają bowiem unormowania zawarte w Karcie Nauczyciela.

Artykuł 88 Karty Nauczyciela przewiduje możliwość przejścia na emeryturę niezależnie od wieku, a jedynie po wykazaniu wymaganego okresu zatrudnienia, w tym w szczególności pracy na stanowisku nauczyciela. Uprawnienie to zostało poważnie ograniczone przez ustawę o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, na mocy której dodano art. 88 ust. 2a KN, stanowiący, że nauczyciele urodzeni po dniu 31 grudnia 1948 r., a przed dniem 1 stycznia 1969 r. mogą przejść na emeryturę na podstawie art. 88 KN, jeżeli spełnią warunki wymagane tym przepisem do dnia 31 grudnia 2006 r. i nie przystąpią do otwartego funduszu emerytalnego. Przedłużenie możliwości przechodzenia na emeryturę według art. 88 KN z 8 do 9 lat nastąpiło na podstawie ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz ustawy - Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 167, poz. 1397 z późn. zm.), a z 9 do 10 lat - ustawy z dnia 7 września 2007 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 191, poz. 1369). Oznacza to, iż przepis ten funkcjonował do dnia 31 grudnia 2008 r. i obecnie na jego podstawie nie można już złożyć wniosku o emeryturę. Ograniczenie czasowe nie dotyczy nauczycieli urodzonych przed dniem 1 stycznia 1949 r., którzy mogą skorzystać z emerytury bez względu na wiek po spełnieniu warunków wymienionych w art. 88 KN, nawet jeżeli to spełnienie nastąpi po dniu 31 grudnia 2008 r.

Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 25 czerwca 2010 r., II UK 64/10, LEX nr 607446, "przepis art. 88 ust. 1 Karty Nauczyciela jest przepisem szczególnym w stosunku do przepisów ustawy z 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i w zakresie uprawnień emerytalnych nauczycieli normuje wszystkie wymagania, których spełnienie uprawnia nauczyciela do przejścia na emeryturę w niższym wieku".

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 maja 2010 r., II UK 352/09, LEX nr 604225, stwierdził, iż "nauczyciele mogą przejść na emeryturę po spełnieniu warunku rozwiązania umowy o pracę, lecz bez czasowego ograniczenia jego wypełnienia przed dniem 31 grudnia 2008 r., jeżeli pozostałe warunki przewidziane w art. 88 ust. 1 ustawy z 1982 r. Karta Nauczyciela wypełnią przed tą datą". Wyrok ten potwierdza stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uprzednim wyroku z dnia 9 lutego 2010 r., I UK 262/09, LEX nr 585728, wskazujące, iż "nauczyciele urodzeni po 31 grudnia 1948 r., a przed 1 stycznia 1969 r. zachowują prawo do przejścia na emeryturę bez względu na wiek, jeżeli do 31 grudnia 2008 r. spełnili warunki określone w art. 88 ust. 1 ustawy z 1982 r. Karta Nauczyciela, a warunek rozwiązania stosunku pracy spełnią po 31 grudnia 2008 r. Także w odniesieniu do tej grupy nauczycieli musi więc być spełniony warunek rozwiązania stosunku pracy jako warunek przyznania im nauczycielskiej emerytury".

Zatem warunkiem skorzystania z uprawnienia do przejścia na emeryturę bez względu na wiek na podstawie art. 88 ust. 1 KN jest:

1) posiadanie 30-letniego okresu zatrudnienia, w tym 20 lat pracy nauczycielskiej, a w przypadku nauczycieli szkolnictwa specjalnego - 25-letniego okresu zatrudnienia, w tym 20 lat pracy nauczycielskiej w szkolnictwie specjalnym;

2) rozwiązanie na swój wniosek stosunku pracy.

Warunek rozwiązania na swój wniosek stosunku pracy nie jest wymagany, jeżeli z nauczycielem rozwiązano stosunek pracy na podstawie art. 20 KN lub stosunek pracy nauczyciela wygasł z mocy prawa na skutek upływu 6-miesięcznego okresu przebywania w stanie nieczynnym bądź na skutek odmowy podjęcia pracy w razie zaistnienia takiej możliwości (art. 88 ust. 1a KN został dodany przez nowelę z dnia 14 czerwca 1996 r.). (por. Maria Szymańska, komentarz do art.88 KN, Lex Omega).

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że powódka nabyła prawo do emerytury nauczycielskiej określonej w art.88 KN, w szczególności do dnia 31.12.2008r. osiągnęła wymagany okres pracy na stanowisku nauczyciela. Powódka w dniu 01.09.2008r. otrzymała nagrodę jubileuszową za 30 lat pracy.

Sąd dał wiarę wszystkim przesłuchanym świadkom w takim zakresie w jakim potwierdzili wystąpienie zmian organizacyjnych w pozwanym Przedszkolu oraz istnienie kryteriów zwolnień nauczycieli i prawidłowość ich zastosowania. W tym zakresie Sąd dał również wiarę powódce i dyrektorowi szkoły reprezentującemu pozwanego. Zeznania świadków i stron były wzajemnie zgodne, a nadto potwierdzone dokumentami w postaci arkuszy organizacyjnych, dokumentami złożonymi w aktach osobowych powódki oraz informacją ZUS wraz z decyzją tego organu o przyznaniu powódce prawa do emerytury.

W szczególności zwrócić należy uwagę, że powódka mimo podniesionego w tym zakresie zarzutu w pozwie, w toku postępowania, w tym w swoich zeznaniach nie kwestionowała okoliczności wystąpienia zmian organizacyjnych spowodowanych zmniejszeniem liczby oddziałów w pozwanym przedszkolu, przyznając że do zmian takich doszło.

W tym stanie rzeczy ustalając, iż brak jest podstaw do uznania roszczenia powódki za uzasadnione Sąd oddalił powództwo, o czym orzeczono w sentencji wyroku.

Na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu w punkcie 2 wyroku Sąd zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 77 zł. tytułem kosztów procesu tj. kosztów zastępstwa procesowego wraz z opłatą pełnomocnictwa, a to na podstawie §11 ust.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych(...).