

Sygn. akt VI P 504/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 kwietnia 2019 r.

### **Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Napiórkowska-Kasa

Ławnicy: Joanna Chmielewska, Joanna Dorota Korasiak

Protokolant: protokolant sądowy Aleksandra Łaszuk

po rozpoznaniu w dniu 02 kwietnia 2019 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa G. F.

przeciwko Szkole Podstawowej w(...)

o odszkodowanie

I. Oddała powództwo.

II. Zasądza od powódki G. F. na rzecz pozwanej Szkoły Podstawowej w R. kwotę 60,00 złotych (sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

III. Nie obciąża powódki G. F. obowiązkiem zwrotu kosztów sądowych przejmując je na rachunek Skarbu Państwa.

Joanna Chmielewska SSR Joanna Napiórkowska-Kasa Joanna Dorota Korasiak

Sygn. akt VI P 504/14

## UZASADNIENIE

G. F. pozwem z dnia 9 września 2014r. (data nadania), skierowanym przeciwko Szkole Podstawowej w (...) wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za dokonane z naruszeniem przepisów prawa i przywrócenie jej do pracy na stanowisku nauczyciela języka polskiego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy lub do pracy na stanowisku nauczyciela w zmniejszonym wymiarze godzinowym zajęć. Jednocześnie wniosła o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż w dniu 28 maja 2014r. pozwana wręczyła jej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z powodu zmian organizacyjnych. Powódka nie kwestionuje fakty zajścia w pozwanej szkole zmian organizacyjnych, wskazuje natomiast, iż jej zdaniem pracodawca, działając w porozumieniu z organem prowadzącym, zmierzał do jej wyeliminowania z grona pedagogicznego zarówno Szkoły Podstawowej w (...), jak i w C., w której zdaniem powódki mogło dojść do uzupełnienia etatu. W kwestii wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania wskazała, iż opóźnienie w złożeniu odwołania do Sądu Pracy wynikało z faktu przedłużających się rozmów odnośnie przeniesienia powódki do Szkoły Podstawowej w C.. Dopiero na początku września 2014r. powódka uświadomiła sobie, że przeniesienie nie dojdzie do skutku i dopiero wtedy złożyła w Sądzie pozew w sprawie.

(pozew – k. 1-4)

W toku postępowania strona powodowa zmodyfikowała żądanie pozwu, ostatecznie wnosząc o zasądzenie na jej rzecz kwoty 13.443,21 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, a także zasądzenie zwrotu kosztów procesu według załączonego spisu kosztów.

(pismo procesowe z 26 lutego 2019r. – 273)

Szkoła Podstawowa w (...) w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości, oddalenie wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania, a także o zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, iż powódka nie przyjęła propozycji zatrudnienia w nowej placówce, zaoferowanej jej przez pracodawcę. Zdaniem pozwanej, wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania winien zostać oddalony, gdyż nie zaistniała żadna przeszkoda, która powodowałaby niemożność wniesienia odwołania do Sądu Pracy w ustawowym terminie. Wskazała ponadto, iż od 1991r. powódka podjęła edukację wyłącznie w zakresie bibliotekoznawstwa. Mimo możliwości doskonalenia zawodowego nie zdobyła dodatkowych kwalifikacji. Pracodawca nie mógł jej zatem skierować do nauczania w klasach I-III, ponieważ nie posiadała odpowiednich do tego kwalifikacji. Poza tym powódka odmówiła przejścia do Szkoły Podstawowej w C., ponieważ nie odpowiadały jej zaproponowane warunki zatrudnienia.

(odpowiedź na pozew – k. 26 – 29)

#### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

G. F. była zatrudniona w Szkole Podstawowej w R. w okresie od 14 października 1991r. do 31 sierpnia 2014r. w stopniu awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego na podstawie umowy o pracę na podstawie mianowania na stanowisku nauczyciela języka polskiego. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.481,07 zł brutto.

Na stanowisku nauczyciela języka polskiego powódka była zatrudniona w okresie od 14 października 1991r. do 31 sierpnia 2007r. Następnie na stanowisku Dyrektora Szkoły Podstawowej w R. od 1 września 2007r. do 31 sierpnia 2013r. oraz ponownie na stanowisku nauczyciela języka polskiego w okresie od 1 września 2013r. do 31 sierpnia 2014r.

(dowód: akt mianowania nr 7/2003 – k. B100 a/o; potwierdzenie kwalifikacji awansu zawodowego – k. B60 a/o; świadectwo pracy – k. 13-15; zaświadczenie o zarobkach – k. 31)

Powódka legitymuje się dyplomem ukończenia (...), na kierunku filologia polska w zakresie literaturoznawstwa i językoznawstwa oraz świadectwem Studium (...). Posiadała uprawnienia do nauczania języka polskiego.

Ukończyła także kurs kwalifikacyjny z zakresu bibliotekoznawstwa w (...) Centrum (...) w W., a także kwalifikacje nauczyciela świetlicy szkolnej.

(dowód: akt mianowania nr 7/2003 – k. B100 a/o; potwierdzenie kwalifikacji awansu zawodowego – k. B60 a/o; świadectwo ukończenia studium – k. A7 a/o; świadectwo ukończenia kursu z zakresu bibliotekoznawstwa – k. (...)o)

Z aktu nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela, wydanego w 2003r. wynika, że powódka posiada wykształcenie wyższe magisterskie z przygotowaniem pedagogicznym.

(dowód: akt mianowania nr 7/2003 – k. B100 a/o)

Aby nauczać w klasach I-III konieczne jest posiadanie kwalifikacji do edukacji wczesnoszkolnej.

(dowód: zeznania K. R. nagranie rozprawy z 26 lutego 2019r. od 00:25:06 do 01:04:55)

Pozwana szkoła jest placówką o zmniejszonej liczbie oddziałów. W roku szkolnym 2013/2014 powódka prowadziła zajęcia z języka polskiego w klasie II (5 godzin - 0,27 etatu) i V (5 godzin - 0,27 etatu), biblioteka (6 godzin - 0,2 etatu), świetlica (8 godzin - 0,3 etatu), łącznie 24 godziny (pełen etat).

W roku szkolnym 2013/2014 zajęcia z języka polskiego w klasie VI prowadził Dyrektor szkoły. Pomimo braku odpowiednich kwalifikacji powódka prowadziła w tym roku szkolnym zajęcia z języka polskiego z klasą II, ponieważ wówczas to ona była jeszcze odpowiedzialna za przygotowanie arkusza organizacyjnego (była Dyrektorem szkoły do 31 sierpnia 2013r.) i sama sobie te zajęcia powierzyła. Nowy Dyrektor objął obowiązki dopiero od 1 września 2013r. i nie miał wpływu na arkusz.

W roku szkolnym 2014/2015 w placówce w ogóle nie było klas IV i V, a jedynie klasa VI. Z uwagi na konieczność wypełnienia pensum nauczycielskiego, w tym roku szkolnym Dyrektor placówki musiał przydzielić sobie zajęcia z języka polskiego w klasie VI. Pojawił się problem przydzielenia godzin dla powódki. Z racji bowiem spływających do dyrekcji szkoły licznych uwag ze strony rodziców odnośnie kwalifikacji powódki do nauczania w klasach I-III, koniecznym było zatrudnienie na jej miejsce nowych pracowników z odpowiednimi uprawnieniami: A. D. oraz M. D..

(dowód: arkusz organizacyjny na (...) – k. 34-37, 233-243; plan nauczania (...) – k. 38-45; zeznania K. R. nagranie rozprawy z 26 lutego 2019r. od 00:25:06 do 01:04:55)

Wszyscy pracownicy pozwanej szkoły mieli świadomość, że dojdzie do zmian organizacyjnych z uwagi na brak w roku szkolnym 2013/2014 klas IV i V.

(dowód: zeznania K. R. nagranie rozprawy z 26 lutego 2019r. od 00:25:06 do 01:04:55)

W dniu 28 maja 2014r. pozwany wręczył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2014r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmiany organizacyjne w planie nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć.

Jednocześnie poinformowano ją, iż wypowiedzenie będzie bezskuteczne w przypadku złożenia przez nią w terminie do 30 dni od dnia doręczenia oświadczenia, pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, a także że w terminie 7 dni od otrzymania wypowiedzenia powódce przysługuje odwołanie do Sądu Rejonowego Sądu Pracy w W., ul. (...).

(dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z 27 maja 2014r. – k. 12; zeznania świadka T. R. – k. 73; zeznania K. R. nagranie rozprawy z 26 lutego 2019r. od 00:25:06 do 01:04:55)

Po wręczeniu powódce oświadczenia, Dyrektor pozwanej placówki K. R. zaproponował jej pomoc w przeniesieniu do innej szkoły, tj. Szkoły Podstawowej w C.. Dyrektor jeszcze przed wręceniem powódce wypowiedzenia prowadziła już wstępne rozmowy w tym temacie z Dyrektorem Szkoły Podstawowej w C.. Wyjaśniono powódce, iż w przypadku przyjęcia zaproponowanych warunków przeniesienia, oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostanie anulowane i powódce nie będzie przysługiwała odprawa pieniężna w wysokości 6-ścio miesięcznego wynagrodzenia.

W dniu 30 maja 2014r. doszło do spotkania w Zakładzie (...) z udziałem Dyrektora Szkoły Podstawowej w R. (K. R.), Dyrektora Szkoły Podstawowej w C. (J. N.), Kierownika Zakładu (...) (O. W.) oraz powódki G. F..

Spotkanie miało na celu zaproponowanie powódce przeniesienie do Szkoły Podstawowej w C. na następujących warunkach: ½ etatu w bibliotece oraz ½ etatu w świetlicy. Nie było możliwe zaproponowanie powódce chociażby ½ etatu z języka polskiego z uwagi na fakt, iż w Szkole Podstawowej w C. pracowało już 3 polonistów i nawet dla nich brakowało godzin.

Powódka nie wyraziła zgody na zaproponowane warunki pracy w szkole w C..

W piśmie z dnia 3 czerwca 2014r. Dyrektor Szkoły Podstawowej w C. potwierdziła pisemnie propozycję warunków zatrudnienia w Szkole Podstawowej w C. wraz z wyjaśnieniem, że nie była w stanie spełnić prośby powódki w postaci zapewnienia jej pełnego etatu w bibliotece.

(dowód: wystąpienie pokontrolne z 2 lipca 2014r. – k. 20-22; zeznania świadka T. R. – k. 73; zeznania powódki – k. 74; zeznania świadka O. W. – k. 87v, nagranie rozprawy z 15 maja 2018r. od 00:10:37 do 00:24:24; zeznania świadka J. N. – nagranie rozprawy z 2 czerwca 2016r. od 00:09:18 do 00:47:23; zeznania świadka P. S. – nagranie rozprawy z 26 stycznia 2017r. od 00:10:54 do 00:17:22; stan zatrudnienia w Szkole Podstawowej w C. – k. 209-210; wydruki z systemu arkuszy organizacji na rok 2014/2015 – 211-230; zeznania K. R. nagranie rozprawy z 26 lutego 2019r. od 00:25:06 do 01:04:55)

W dniu 30 maja 2014r. powódka wniosła skargę w Gminie C. na złożoną jej propozycję przeniesienia ze Szkoły Podstawowej w R. do Szkoły Podstawowej w C.. Powódka nie była już zainteresowana pracą w pozwanej Szkole Podstawowej w R.. Wyraziła natomiast chęć pracy w Szkole Podstawowej w C. na tych samych warunkach co w Szkole Podstawowej w R.. Zdaniem powódki złożona jej propozycja przeniesienia była krzywdząca i niezgodna z kartą nauczyciela.

Z wystąpienia pokontrolnego dotyczącego wypowiedzenia umowy powódce, sporządzonego przez Zastępcę W. G. C. wynika, iż powódka nie przyjęła zaproponowanych jej warunków przeniesienia do Szkoły Podstawowej w C.. W przypadku przyjęcia zaproponowanych warunków powódka musiałaby podpisać warunkowe porozumienie anulujące wypowiedzenie umowy o pracę, w konsekwencji czego musiałaby zwrócić pracodawcy 6-miesięczną odprawę i automatycznie zaakceptować warunki pracy w nowej placówce. W wystąpieniu pokontrolnym wskazano ponadto, iż obie szkoły wykazały dużą chęć polubownego rozwiązania trudnej sytuacji dotyczącej powódki. Powódka natomiast stawiała warunki zatrudnienia niemożliwe do zaakceptowania przez żadną ze stron.

(dowód: wystąpienie pokontrolne z 2 lipca 2014r. – k. 20-22, 46-48; zeznania świadka T. R. – k. 73; zeznania świadka O. W. – k. 87v; zeznania powódki – nagranie rozprawy z 26 lutego 2019r. od 00:07:13 do 00:25:06)

W dniu 13 sierpnia 2014r. powódka udała się na spotkanie z dotychczasowym Dyrektorem Szkoły Podstawowej w C. N. oraz nowym Dyrektorem A. K., która obowiązki Dyrektora miała objąć od 1 września 2014r. Rozmowa nie osiągnęła żadnego konsensusu, wobec czego zaproponowano powódce, aby się ponownie zastanowiła i w dniu 25 sierpnia 2014r. dała ostateczną odpowiedź o podjętej decyzji. W dniu 25 sierpnia 2014r. powódka nie zgłosiła się na rozmowę, zatelefonowała do Szkoły Podstawowej w C. dopiero w dniu 26 sierpnia 2014r., prosząc o rozmowę. Została poinformowana, iż etat w świetlicy jest już zajęty, ponieważ przed jej telefonem została zatrudniona osoba na to stanowisko.

(dowód: wiadomość mailowa z 10 września 2014r. – k. 32; notatka z 11 września 2014r. – k. 33; zeznania świadka J. N. – nagranie rozprawy z 2 czerwca 2016r. od 00:09:18 do 00:47:23; zeznania powódki – nagranie rozprawy z 26 lutego 2019r. od 00:07:13 do 00:25:06)

W dniu 29 sierpnia 2014r. powódka zwróciła się do Wójta Gminy C. z prośbą o pomoc w rozwiązaniu zaistniałej sytuacji.

(dowód: pismo powódki z 29 sierpnia 2014r. – k. 16-19)

W dniu 2 września 2014r. powódka udała się po poradę prawną w sprawie odwołania do Sądu. W tym dniu uzyskała wiedzę o trybie i sposobie odwołania się do Sądu Pracy.

(dowód: wiadomości mailowe z 8 września 2014r. – k. 68)

Powódka nie była członkiem żadnej organizacji związkowej.

(dowód: pismo z (...) k. (...)o)

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań powódki G. F., przesłuchanej w charakterze pozwanej K. R., świadków T. R., O. W., J. N., P. S., dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy, a także oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych.

Zeznania przesłuchanych w sprawie świadków Sąd oceniła jako wiarygodne i na ich podstawie ustalił stan faktyczny w sprawie. Z zeznań świadków jednoznacznie wynika, iż pomimo chęci Dyrektora Szkoły Podstawowej w R. oraz Dyrektora Szkoły Podstawowej w C. w umożliwieniu powódce kontynuowania zatrudnienia w nowej placówce, nie wykazała ona zainteresowania przedstawioną jej propozycją. Powódka była zainteresowana wyłącznie jedną opcją, tj. zatrudnieniem w nowej szkole na dotychczasowych warunkach, co było niewykonalne.

Dodatkowo świadkowie T. R. oraz O. W., a także powódka i przesłuchana w charakterze pozwanej K. R. zeznawali na okoliczność przyczyn uchybienia terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia. Z zeznań ich wynika, iż bardzo długo trwały rozmowy pomiędzy powódką a Dyrektorem Szkoły Podstawowej w C. w przedmiocie przeniesienia powódki. Jeszcze pod koniec sierpnia 2014r. powódka miała prowadzić rozmowy z Dyrektorem szkoły. Jak wynika z ich zeznań, dopiero w dniu 2 września 2014r. powódka zdała sobie sprawę, iż kwestia przeniesienia do Szkoły Podstawowej w C. jest nieaktualna. Zdaniem Sądu zeznania świadków w powyższym zakresie były spójne ze zgromadzonymi w sprawie dowodami z dokumentów, brak było podstaw by odmówić im wiarygodności w jakimkolwiek zakresie.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki w zakresie w jakim wskazywała, iż Dyrektor pozwanej Szkoły Podstawowej w R. zapewniła ją, że zostanie zatrudniona w Szkole Podstawowej w C. na 1/2 etatu w bibliotece oraz 1/2 etatu języka polskiego. Dyrektor pozwanej nie mógł złożyć takiej deklaracji, ponieważ nie był decyzyjny w kwestii warunków przeniesienia powódki do nowej placówki. Jak wynika z poczynionych ustaleń faktycznych, w istocie Dyrektor pozwanej prowadził rozmowy w kwestii przeniesienia powódki z Dyrektorem Szkoły Podstawowej w C., ale nie wiedział jakie będą szczegóły. Także w zakresie w jakim powódka zeznała, iż nie miała świadomości konieczności przeprowadzenia w szkole zmian organizacyjnych, Sąd nie dał jej wiary. Jak bowiem wynika z zeznań przesłuchanej w charakterze strony pozwanej K. R., wszyscy pracownicy szkoły mieli świadomość, iż z uwagi na brak klasy IV i V konieczne będą zmiany organizacyjne.

Zeznania przesłuchanej w charakterze pozwanej K. R. Sąd uznał za wiarygodne. Brak było podstaw by odmówić im wiarygodności w jakimkolwiek zakresie, tym bardziej że potwierdziły to co wynikało z pozostałych zgromadzonych w sprawie dowodów, w tym dowodów z zeznań świadków.

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Przedmiotem rozpoznania niniejszej sprawy była kwestia zasadności zgłoszonego przez G. F. roszczenia o odszkodowanie z tytułu niezasadnego i niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, a także wniosku o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia.

Oceniając materiał dowodowy zebrany w przedmiotowej sprawie, w pierwszej kolejności zadaniem Sądu było ustalenie, czy zasadny jest wniosek powódki o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia celem merytorycznego rozpoznania roszczenia.

Stosownie do treści art. 264 § 1 k.p. (obowiązującego na datę wręczenia powódce wypowiedzenia oraz wniesienia pozwu) odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do Sądu Pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Jest to termin zawity, tzn. istnieje możliwość jego przywrócenia. Instytucję przywrócenia terminu przewiduje art. 265 k.p., który stanowi, że jeżeli pracownik nie dokonał bez swojej winy w terminie czynności takiej, jak odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, Sąd Pracy na jego wniosek postanowi przywrócić termin.

Sąd miał na uwadze, że powódka przez cały czas trwania okresu wypowiedzenia prowadziła z pozwaną rozmowy na temat kontynuowania zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku, ewentualnie kontynuowania zatrudnienia na stanowisku nauczyciela po przeniesieniu do Szkoły Podstawowej w C.. W zaawansowane rozmowy zaangażowany był Dyrektor Szkoły Podstawowej w C. N.. W tym czasie odbyło się kilka spotkań, a także wiele rozmów telefonicznych, które dawały powódce prawo do uzasadnionego przypuszczenia, że od 1 września 2014r. zostanie zatrudniona w szkole w C.. Powyższe okoliczności potwierdził także przesłuchany w sprawie świadek T. R., która zeznała, że jeszcze w sierpniu 2014r. trwały rozmowy na temat przeniesienia powódki do pracy w Szkole Podstawowej w C.. Dopiero w dniu 2 września 2014r. powódka zdała sobie sprawę, iż kwestia przeniesienia do Szkoły Podstawowej w C. jest nieaktualna. Wówczas dowiedziała się, że na wolne stanowisko został już przyjęty nowy nauczyciel. W tym dniu, udając się na poradę prawną, powódka uzyskała także wiedzę o możliwości złożenia wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od otrzymanego wypowiedzenia. Powyższa okoliczność została potwierdzona poprzez złożenie przez stronę powodową wydruku wiadomości mailowej, z którego jednoznacznie wynika, iż konsultacja prawna odbyła się właśnie w dniu 2 września 2014r. Wobec czego od tego momentu należy liczyć termin do złożenia wniosku o przywrócenie terminu w trybie art. 264 k.p.

Jednocześnie Sąd zwraca uwagę, iż argumentem przemawiającym za uwzględnieniem wniosku o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia jest fakt, iż wypowiedzenie umowy o pracę nie zawierało właściwego pouczenia o możliwości złożenia odwołania do Sądu Pracy. Wypowiedzenie zawierało pouczenie, iż w terminie 7 dni od otrzymania wypowiedzenia stosunku pracy powódce przysługuje odwołanie do Rejonowego Sądu Pracy w W. ul. (...). Pouczenie było błędne i uniemożliwiało powódce właściwe zainicjowanie ścieżki odwoławczej do Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe VI Wydziału pracy i Ubezpieczeń Społecznych, który jest sądem właściwym dla rozpatrywania niniejszej sprawy.

W świetle powszechnie przyjmowanego w orzecznictwie stanowiska, przyjmuje się, iż brak pouczenia pracownika przez pracodawcę o prawie odwołania się od wypowiedzenia oraz o terminie dokonania tej czynności stanowi wystarczającą przesłankę przywrócenia terminu (wyrok SN z dnia 23 listopada 2000r., sygn.. akt I PKN 117/00). Bezspornym jest, iż na równi z brakiem pouczenia, należy traktować błędne pouczenie co do Sądu właściwego do wniesienia powództwa.

Przytoczenia wymaga także podobne stanowisko przyjęte w doktrynie, zgodnie z którym „oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu oraz rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia powinno zawierać pouczenie o prawie odwołania się do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.). Należy przez to rozumieć wskazanie terminu wytoczenia powództwa oraz właściwego sądu. N. lub błędne pouczenie pracownika z reguły będzie uzasadniało przywrócenie terminu na podstawie art. 265 § 1 k.p. z uwagi na brak winy pracownika w uchybieniu terminowi (E. M., Komentarz do art. 264, art. 265 Kodeksu pracy, W: K. J., E. M., Komentarz aktualizowany do ustawy z 26.06.1974r. Kodeks pracy (Dz.U.98.21.94)”.

Biorąc powyższe pod uwagę należało uwzględnić wniosek powódki, uznając go za zasadny.

W dalszej kolejności Sąd przejdzie do kwestii zasadności roszczenia odszkodowawczego. Materialnoprawna podstawa roszczenia powódki o odszkodowanie znajduje się w art. 45 § 1 Kodeksu pracy (dalej jako: k.p.), zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umowy 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.

Z analizy podanej wyżej regulacji wynika, że istnieją dwie przesłanki świadczące o zasadności roszczenia związanego z wypowiedzeniem umowy o pracę. Pierwszą z nich jest przypadek, gdy wypowiedzenie to jest nieuzasadnione, tj. przyczyna w nim wskazana nie jest prawdziwa, albo też nie jest ona wystarczająca aby uzasadnić rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy. Drugą zaś przesłanką jest niezgodność wręzonego pracownikowi wypowiedzenia z odpowiednimi przepisami dotyczącymi tego wypowiedzenia. Należy więc, analizując tę przesłankę, sięgnąć do regulacji dotyczących wręczenia wypowiedzenia i prześledzić, czy spełnione zostały przewidziane przez prawodawcę wymogi oraz czy nie zostały naruszone zakazy wypowiedzania umów o pracę. Analizę wskazanych wyżej przesłanek należy przeprowadzić w oparciu o zarzuty odnośnie wypowiedzenia kierowane przez stronę, która się z nim nie zgadza i żąda przywrócenia do pracy – czyli przez pracownika.

Jak wynika ze stanowiska strony powodowej, w pierwszej kolejności pracodawca powinien przedstawić jej propozycję ograniczenia wymiaru czasu pracy w trybie art. 22 Karty Nauczyciela, z uzupełnieniem etatu w innej szkole lub propozycję przeniesienia do innej szkoły. Dopiero ostatnim krokiem powinno być wręczenie jej wypowiedzenia. Powódka podnosiła ponadto, iż pracodawca, działając w porozumieniu z organem prowadzącym, zmierzał do wyeliminowania powódki z grona pedagogicznego zarówno Szkoły Podstawowej w R., jak i w C., w której zdaniem powódki mogło dojść do uzupełnienia etatu.

Przyczyna wypowiedzenia musi po pierwsze być przyczyną rzeczywistą, istniejącą, a po drugie musi również faktycznie stanowić podstawę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem z danym pracownikiem.

W świetle art. 30 § 1 ust 2 oraz § 4 k.p. umowa o pracę ulega rozwiązaniu poprzez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, sporządzonym w formie pisemnej, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 roku, sygn. akt I PKN 645/98, OSNP 2000/11/420). Zaznaczenia wymaga, że przepisy prawa pracy nie określają wprost okoliczności uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy, jednak na tle stanowiska ukształtowanego w doktrynie i orzecznictwie Sądu Najwyższego, uprawnionym jest stwierdzenie, że przyczynami uzasadniającymi rozwiązanie umowy o pracę są takie okoliczności, które uniemożliwiają dalsze trwanie stosunku pracy.

Jak wynika z analizy treści wręzonego powódce wypowiedzenia przyczynami w nim wskazanymi były zmiany organizacyjne w planie nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć.

Przechodząc do rozważań dotyczących zasadności wypowiedzenia umowy o pracę, wskazać należy, iż ciężar udowodnienia zasadności przyczyn stanowiących podstawę dokonanego rozwiązania umowy o pracę obciąża pracodawcę. Pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że rozwiązanie umowy o pracę jest nieuzasadnione (wyr. SN z 08.09.1977 r., I PRN 17/17, (...)). W ocenie Sądu przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało zasadność wskazanych przez pozwanego przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę.

Przede wszystkim wskazać należy, iż Sąd nie ma podstaw do kwestionowania prawdziwości przyczyny w zakresie konieczności zmniejszenia etatów w pozwanej placówce. Strona pozwana przedstawiła bowiem w powyższym zakresie wiarygodne dokumenty w postaci arkuszy organizacyjnych, z których jednoznacznie wynika, że w istocie doszło do zmian organizacyjnych. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 listopada 1997r. „kontrolni 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” (sygn. akt I PKN 401/97, OSNP 1998/18/542, LEX nr 33572). Podobne stanowisko zostało wyrażone również w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006r. (sygn. akt I PK 50/06, Pr. Pracy 2006/12/39, LEX nr 204124). Wskazać przy tym należy, iż strona powodowa nie kwestionowała zmian organizacyjnych, podnosiła jedynie, że pomimo posiadania

odpowiednich kwalifikacji do prowadzenia zajęć w nauczaniu początkowym I-III, została jej wypowiedziana umowa o pracę, a zajęcia powierzono nowym pracownikom: A. D. i M. D..

Wobec powyższego zasadniczą kwestią w niniejszej sprawie była weryfikacja, czy powódka posiadała odpowiednie kwalifikacje do prowadzenia zajęć w nauczaniu początkowym, w klasach I-III.

Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, że pozwana Szkoła jest placówką o zmniejszonej liczbie oddziałów. W roku szkolnym 2013/2014 powódka prowadziła zajęcia z języka polskiego w klasie II i V, zaś w klasie VI zajęcia z języka polskiego prowadził ówczesny Dyrektor szkoły. Natomiast w roku szkolnym 2014/2015 w Szkole w ogóle nie było klas IV i V. Z uwagi na konieczność wypełnienia pensum nauczycielskiego, w tym roku szkolnym Dyrektor placówki musiał przydzielić sobie zajęcia z języka polskiego w klasie VI. Pojawił się problem przydzielenia godzin dla powódki. Z racji bowiem spływających do dyrekcji szkoły licznych uwag ze strony rodziców odnośnie kwalifikacji powódki do nauczania w klasach I-III, koniecznym było zatrudnienie na jej miejsce nowych pracowników z odpowiednimi uprawnieniami.

W tym miejscu Sąd wyjaśnia, iż w dniu 1 września 2014r. weszła w życie nowelizacja ustawy o systemie oświaty, która w zasadniczy sposób zmieniła przepisy dotyczące nauczania początkowego. Od tego momentu w szkole podstawowej na I etapie edukacyjnym, obejmującym klasy I–III – edukacja wczesnoszkolna, edukacja realizowana jest w formie kształcenia zintegrowanego, której celem jest wspieranie całościowego rozwoju dziecka (zał. nr 2 do rozporządzenia w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz podstawy programowej kształcenia ogólnego dla szkoły podstawowej, w tym dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym, kształcenia ogólnego dla branżowej szkoły I stopnia, kształcenia ogólnego dla szkoły specjalnej przysposabiającej do pracy oraz kształcenia ogólnego dla szkoły policealnej). Po nowelizacji przepisów, podziału godzin w każdej klasie na poszczególne obowiązkowe zajęcia edukacyjne (edukacja polonistyczna, edukacja matematyczna, edukacja społeczna, edukacja przyrodnicza, edukacja plastyczna, edukacja techniczna, edukacja informatyczna, edukacja muzyczna i edukacja językowa – język obcy nowożytny) dokonuje nauczyciel prowadzący te zajęcia (zał. nr 1 do rozporządzenia w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół). Oczywistym jest zatem, że nauczyciel w klasach I-III musi posiadać odpowiednie kwalifikacje do prowadzenia zajęć obejmujących swoim zakresem różne przedmioty.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż powódka legitymuje się dyplomem ukończenia (...), na kierunku filologia polska w zakresie literaturoznawstwa i językoznawstwa oraz świadectwem Studium (...). Zaś z aktu nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela wynika, że posiada wykształcenie wyższe magisterskie z przygotowaniem pedagogicznym. Nadto od 1991r. powódka uzupełniła swoje wykształcenie wyłącznie w zakresie bibliotekoznawstwa. Mimo możliwości doskonalenia zawodowego nie zdobyła dodatkowych kwalifikacji, uprawniających ją do nauczania innych przedmiotów niż języka polskiego, w tym w szczególności do nauczania dzieci w klasach I-III.

Zgodnie z § 4 rozporządzenie MEN z dnia 12 marca 2009r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli (Dz.U.2009.50.400):

- ust. 1. Kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela w szkołach podstawowych posiada osoba, która:

1) ma kwalifikacje określone w § 2 ust. 1, § 3 lub

2) ukończyła zakład kształcenia nauczycieli w specjalności odpowiadającej nauczalnemu przedmiotowi lub prowadzonym zajęciom, lub

3) ukończyła zakład kształcenia nauczycieli w specjalności innej niż wymieniona w pkt 2, a ponadto ukończyła kurs kwalifikacyjny w zakresie nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć.



- ust. 2. Kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela w klasach I-III szkół podstawowych posiada również osoba, która ukończyła:

1) studia wyższe na kierunku pedagogika w specjalności przygotowującej do pracy z dziećmi w wieku przedszkolnym lub wczesnoszkolnym, lub

2) zakład kształcenia nauczycieli w specjalności przygotowującej do pracy z dziećmi w wieku przedszkolnym lub wczesnoszkolnym.

Natomiast zgodnie z § 2 ust. 1 kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela w zakładach kształcenia nauczycieli, placówkach doskonalenia nauczycieli, poradniach psychologiczno-pedagogicznych, w tym poradniach specjalistycznych, bibliotekach pedagogicznych, kolegiach pracowników służb społecznych, liceach ogólnokształcących, liceach profilowanych, technikach, uzupełniających liceach ogólnokształcących, technikach uzupełniających i szkołach policealnych, z zastrzeżeniem § 11 ust. 1 i 2, § 12-14, 16-22 i 24, posiada osoba, która ukończyła:

1) studia magisterskie na kierunku (specjalności) zgodnym z nauczaniem przedmiotem lub prowadzonymi zajęciami oraz posiada przygotowanie pedagogiczne lub

2) studia magisterskie na kierunku, którego zakres określony w standardzie kształcenia dla tego kierunku studiów w grupie treści podstawowych i kierunkowych obejmuje treści nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć, oraz posiada przygotowanie pedagogiczne, lub

3) studia magisterskie na kierunku (specjalności) innym niż wymieniony w pkt 1 i 2 i studia podyplomowe w zakresie nauczanego przedmiotu lub prowadzonych zajęć oraz posiada przygotowanie pedagogiczne.

2. Kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela teoretycznych przedmiotów zawodowych w szkołach, o których mowa w ust. 1, posiada również osoba, która ukończyła:

1) studia pierwszego stopnia na kierunku (specjalności) zgodnym z nauczaniem przedmiotem oraz posiada przygotowanie pedagogiczne lub

2) studia pierwszego stopnia na kierunku, którego zakres określony w standardzie kształcenia dla tego kierunku studiów w grupie treści podstawowych i kierunkowych obejmuje treści nauczanego przedmiotu, oraz posiada przygotowanie pedagogiczne.

Z powyższego wynika, że kwalifikacje nauczyciela nauczania zintegrowanego (tj. klasy I-III) posiada nauczyciel, który ukończył zakład kształcenia nauczycieli, studia licencyjne lub magisterskie z edukacji wczesnoszkolnej, studia I lub II stopnia na dowolnym kierunku i dodatkowo studia podyplomowe z edukacji wczesnoszkolnej albo zakład kształcenia nauczycieli w dowolnej specjalności i kurs kwalifikacyjny z edukacji wczesnoszkolnej. Ponadto w klasach I – III szkoły podstawowej może uczyć nauczyciel, który ukończył: studia wyższe (I lub II stopnia) na kierunku pedagogika w specjalności przygotowującej do pracy z dziećmi w wieku wczesnoszkolnym albo zakład kształcenia nauczycieli w specjalności przygotowującej do pracy z dziećmi w wieku wczesnoszkolnym.

Mając na uwadze treść przytoczonych przepisów, a także zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd doszedł do przekonania, że powódka nie posiadała odpowiednich kwalifikacji do prowadzenia zajęć w klasach I-III. Nie posiadała bowiem nie tylko studiów podyplomowych z edukacji wczesnoszkolnej, ale nawet nie ukończyła w tym zakresie żadnego kursu przygotowawczego. Nie może zatem budzić wątpliwości okoliczność, iż nie była uprawniona do prowadzenia zajęć z dziećmi w klasach I-III. Co prawda w toku postępowania powódka podnosiła, iż w roku szkolnym 2013/2014 prowadziła zajęcia z języka polskiego w klasie II, dlatego było dla niej niezrozumiałe z jakiego powodu nie mogła tego kontynuować. Z poczynionych przez Sąd ustaleń faktycznych wynika jednak, że w roku szkolnym 2013/2014, pomimo nieposiadania odpowiednich kwalifikacji, powódka sama przydzieliła sobie prowadzenie zajęć

z języka polskiego w klasie II. Z racji zajmowania do dnia 31 sierpnia 2013r. stanowiska Dyrektora szkoły, była odpowiedzialna za przygotowanie arkusza organizacyjnego. Nowy Dyrektor szkoły – K. R. przejęła obowiązki dyrektora dopiero od dnia 1 września 2013r. i nie miała wpływu na kształt arkusza organizacyjnego, mając jednak świadomość że powódka przydzieliła sobie prowadzenie zajęć, do których nie posiadała odpowiednich kwalifikacji.

Zbadaniu przez Sąd podlegało także, czy pracodawca był zobowiązany do ograniczenia zatrudnienia do 1/2 etatu i do jego uzupełnienia w innej szkole. W toku postępowania powódka próbowała bowiem wykazać, że istniała możliwość uzupełnienia jej etatu w Publicznej Szkole Podstawowej w C. w roku szkolnym 2014/2015.

Zgodnie z treścią art. 20 ust 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, Dyrektor szkoły 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. 22 ust. 2 stanowi natomiast, iż zasada ograniczenia zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia może być - za zgodą nauczyciela - stosowana również w wypadku, gdy z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1, nie ma możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. W razie braku zgody nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, stosuje się przepisy art. 20.

Podkreślenia wymaga, iż do trybu postępowania z art. 20 Karty Nauczyciela nie należy kompetencja prowadzącego szkołę, polegająca na możliwości nałożenia na nauczyciela (któremu zatrudniająca szkoła nie może zapewnić dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć) obowiązku podjęcia pracy w innej szkole lub szkołach i na tym samym stanowisku lub – za jego zgodą – na innym stanowisku, w celu uzupełnienia obowiązkowego wymiaru zajęć, w wymiarze nie większym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć już dlatego, że zawierający przytoczoną treść art. 22 ust. 1 KN nie ma charakteru roszczeniowego wobec organu prowadzącego szkołę, ani tym bardziej wobec dyrektora szkoły proponującego mu zatrudnienie w ograniczonym wymiarze zajęć za proporcjonalnie zmniejszonym wynagrodzeniem, który ponadto nie jest adresatem wymienionej regulacji prawnej (wyrok Sądu Najwyższego z 26 marca 2013r., III PK 37/12). Oznacza to, że jeśli w szkole następuje częściowa likwidacja, zmniejszenie liczby oddziałów lub zmiany planu nauczania skutkujące brakiem możliwości dalszego zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, dyrektor ma prawo podjąć od razu decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem. Nie jest w szczególności obowiązany do szukania możliwości uzupełnienia etatu w innej szkole lub szkołach, czy też występowania do nauczyciela z propozycją ograniczenia wymiaru zajęć ani nawet udzielenia nauczycielowi informacji o możliwości ograniczenia zatrudnienia (wyrok Sądu Najwyższego z 3 lutego 2014r., I PPK 169/13), wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 2014r., II PK 216/13).

Mając powyższe na uwadze Sąd podkreśla, iż pracodawca nie był obowiązany do składania powódce propozycji ograniczenia zatrudnienia i jego uzupełnienia w innej szkole. Nie ulega jednak wątpliwości, iż w przedmiotowej sprawie Dyrektor pozwanej próbowała pomóc powódce w znalezieniu nowego zatrudnienia i w tym celu skontaktowała ją z Dyrektorem Szkoły Podstawowej w C.. Ostatecznie jednak powódka nie była zainteresowana zaproponowanymi warunkami pracy, zależało jej bowiem na tym by kontynuować zatrudnienie jako nauczyciel języka polskiego, a w Szkole w C. było już trzech polonistów i Dyrektor mogła zaproponować powódce jedynie zajęcia na świetlicy i zajęcia biblioteczne. Powódka nie wyraziła chęci pracy w zaproponowanych warunkach. Nie można zatem zarzucić pozwanemu odmowy udzielenia powódce pomocy w znalezieniu nowego zatrudnienia, z czego jednakże powódka ostatecznie nie skorzystała.

Jedynie na marginesie Sąd wskazuje, iż bez znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy pozostawała kwestia nie wskazania przez pracodawcę w treści oświadczenia o wypowiedzeniu, jakie zastosowano kryteria doboru. W przedmiotowej sprawie pracodawca nie powoływał się na żadne kryteria doboru bowiem nie miał możliwości kontynuowania zatrudniania z powódką z powodu nieposiadania przez nią odpowiednich kwalifikacji do pracy w nauczaniu początkowym.

Wobec powyżej przedstawionej argumentacji wskazać należy, iż Sąd doszedł do przekonania, że pracodawca nie miał możliwości dalszego zatrudnienia powódki, z powodu nieposiadania przez nią odpowiednich kwalifikacji. Mając powyższe na uwadze, Sąd oddalił powództwo w sprawie.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013r., poz. 490), zasądzając od powódki G. F. na rzecz pozwanej Szkoły Podstawowej w R. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wynagrodzenie pełnomocnika ustalane jest na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 ww. rozporządzenia.

W punkcie 3 wyroku, nieuiszczone koszty sądowe (k. 110) Sąd przejął na rachunek Skarbu Państwa, gdyż powódka była zwolniona od obowiązku ich poniesienia, z mocy art. 96 ust. 1 pkt. 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, a w myśl przepisu art. 97 zd. 2 ww. ustawy, Sąd Pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. W ocenie Sądu w niniejszej sprawie nie zaistniały podstawy do obciążenia powódki kosztami sądowymi.