

Sygn. akt XXI Pa 186/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 lipca 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Kochan (spr.)
Sędziowie:	SO Małgorzata Kosicka SO Rafał Młyński
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agata Szymańska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 lipca 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa E. S.

przeciwko (...) Gimnazjum w K.

o odprawę

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W.

z dnia 28 listopada 2017 roku sygn. akt VII P 351/17

1. oddala apelację;
2. zasądza od E. S. na rzecz (...) Gimnazjum w K. kwotę 1350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

M. G. K. M.

Sygn. akt XXI Pa 186/18

## UZASADNIENIE

### 1. *stanowiska stron*

E. S. (poprzednio K.) w pozwie z 6 kwietnia 2017 r. (data nadania w placówce pocztowej) skierowanym przeciwko (...) Gimnazjum w K. wniosła o zasądzenie kwoty 18.654 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z odsetkami ustawowymi od 30 czerwca 2013 r. do 31 grudnia 2015 r. i z podwyższonymi odsetkami za opóźnienie od 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty oraz kosztami procesu według norm przepisanych.

(...) Gimnazjum w K. w odpowiedzi na pozew wniosło o oddalenie powództwa w całości.

## **2. wyrok Sądu I instancji**

Sąd Rejonowy dla Warszawy-Żoliborza w W., VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 28 listopada 2017 r. oddalił powództwo oraz zasądził od E. S. na rzecz (...) Gimnazjum w K. kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

## **3. ustalenia stanu faktycznego Sądu Rejonowego**

E. S. (poprzednio K.) była zatrudniona w (...) Gimnazjum w K. w okresie od 1 września 2003 r. do 30 czerwca 2013 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku nauczyciela, w tym na podstawie umowy o pracę zawartej 1 września 2003 r. na czas określony od 1 września 2003 r. do 31 sierpnia 2004 r. i na podstawie umowy o pracę zawartej 1 września 2004 r. na czas nieokreślony od 1 września 2004 r.

Pracodawca w piśmie z 31 sierpnia 2007 r. poinformował pracownicę, że stosunek pracy na podstawie umowy o pracę zawartej 1 września 2004 r. na czas nieokreślony przekształcił się z dniem 1 września 2004 r. w stosunek pracy na podstawie mianowania na podstawie art. 10 ust. 5a pkt 1 Karty Nauczyciela.

(...) Kurator Oświaty w akcie nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela z 31 sierpnia 2006 r. nadał pracownicy stopień nauczyciela dyplomowanego.

Stosunek pracy nawiązany na podstawie mianowania ustał w wyniku rozwiązania przez pracodawcę bez wypowiedzenia na podstawie art. 23 ust. 4 i 5 Karty Nauczyciela. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał nieotrzymanie od pracownicy wyników badania kontrolnego lekarza medycyny pracy, na które pracownica była kierowana do Niepublicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej (...) w Z. ul. (...).

Sąd Rejonowy dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa E. S. przeciwko (...) Gimnazjum w K. o przywrócenie do pracy w wyroku z 23 lutego 2016 r. sygnatura akt VII P 876/13 zasądził od gimnazjum kwotę 9.326,70 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy. Niniejsze orzeczenie jest prawomocne od 23 kwietnia 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa E. S. przeciwko (...) Gimnazjum w K. o zmianę świadectwa pracy w wyroku z 11 stycznia 2017 r. sygnatura akt VII P 568/16 nakazał pozwanemu wydanie świadectwa pracy, w którym wskaże, że stosunek pracy został rozwiązany za wypowiedzeniem przez pracodawcę. Niniejsze orzeczenie jest prawomocne od 2 lutego 2017 r.

W wykonaniu wyroku pracodawca wystawił świadectwo pracy z 7 marca 2017 r., w którym wskazał, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania za wypowiedzeniem przez pracodawcę.

Pracodawca w odpowiedzi na pismo E. S. z 10 marca 2017 r. poinformował, że E. S. otrzymała odszkodowanie zgodnie z wyrokiem sądu pracy z 23 lutego 2016 r. oraz sprostowane świadectwo pracy zgodnie z wyrokiem sądu pracy z 11 stycznia 2017 r., a wyrażone w piśmie oczekiwanie wypłaty odprawy z tytułu rozwiązanego stosunku pracy w obecnej sytuacji prawnej jest niezasadne.

Wynagrodzenie za pracę pracownicy liczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wyniosło 3.108,90 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił przede wszystkim na podstawie złożonych do akt dokumentów w tym akt osobowych powódki. Dokumenty przedłożone przez strony niniejszego postępowania stanowią materiał dowodowy obiektywny, w pełni wiarygodny, ich autentyczność i treść nie została skutecznie podważona przez żadną ze stron, co skutkowało uznaniem przez Sąd wszystkich złożonych dokumentów za w pełni wartościowy materiał dowodowy.

Sąd Rejonowy przesłuchał również powódkę. Na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego w tym dokumentów przedłożonych przez strony oraz w oparciu o obowiązujący stan prawny Sąd Rejonowy uznał dowód z przesłuchania powódki za niewiarygodny w zakresie, w jakim powódka starała się udowodnić, że nabyła prawo do odprawy pieniężnej na podstawie art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela.

#### **4. ocena prawna Sądu I instancji**

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy wskazał, że pracodawcą powódki było pozwane gimnazjum (reprezentowane przez dyrektora), które posiada legitymację procesową do występowania w niniejszej sprawie.

Następnie Sąd Rejonowy uznał za udowodnione, że powódka posiadała stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego i była zatrudniona w pozwanym gimnazjum w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony na podstawie mianowania zgodnie z art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela. Zatem do powódki miały zastosowanie w pierwszej kolejności przepisy Karty Nauczyciela dotyczące zatrudnienia nauczycieli dyplomowanych na podstawie mianowania, a w zakresie nieuregulowanym przepisami Karty Nauczyciela do stosunku pracy powódki miały zastosowanie przepisy kodeksu pracy.

Jako podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy na podstawie mianowania pozwany pracodawca wskazał art. 23 ust. 4 i 5 Karty Nauczyciela. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania może nastąpić również: 1) na mocy porozumienia stron; 2) w razie nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się nauczyciela na badanie okresowe lub kontrolne, z końcem miesiąca, w którym dyrektor otrzymał o tym informację, z zastrzeżeniem ust. 5 (art. 23 ust. 4 Karty Nauczyciela). Dyrektor szkoły może skierować nauczyciela mianowanego na badanie okresowe lub kontrolne z własnej inicjatywy w każdym czasie. W przypadku dwukrotnego nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się nauczyciela na badanie ust. 4 pkt 2 stosuje się odpowiednio (art. 23 ust. 5 Karty Nauczyciela). Jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę (art. 97 § 3 k.p.). W tym zakresie Sąd Rejonowy podzielił pogląd Sądu Najwyższego, że „nakazanie zamieszczenia w świadectwie pracy informacji, w miejsce wcześniejszej informacji wskazującej rzeczywisty tryb rozwiązania umowy (bez wypowiedzenia z winy pracownika), oznacza, że z woli ustawodawcy, pewne zdarzenie określone w ustawie (rozwiązanie umowy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika) należy traktować z mocy prawa tak, jakby było ono innym zdarzeniem (wypowiedzeniem umowy przez pracodawcę), powodującym inne, oznaczone skutki prawne. Jest to więc klasyczny wypadek zastosowania fikcji prawnej” (wyrok Sądu Najwyższego z 25 lutego 2016 r. II PK 359/14, Legalis). Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że wskutek wniesienia przez powódkę odwołania do sądu pracy rozwiązanie umowy o pracę zostało uznane w prawomocnym wyroku za niezgodne z prawem, a pozwany pracodawca wypłacił powódce zasądzone odszkodowanie. Ponadto z ustalonego stanu faktycznego wynika, że wskutek wniesienia przez powódkę powództwa o zmianę świadectwa pracy sąd pracy w prawomocnym wyroku nakazał pozwanemu gimnazjum wydanie powódce świadectwa pracy, w którym pozwany pracodawca miał wskazać, że stosunek pracy został rozwiązany za wypowiedzeniem przez pozwanego pracodawcę, a pozwany pracodawca wydał powódce świadectwo pracy zmienione zgodnie z wyrokiem sądu pracy.

Dalej Sąd Rejonowy zauważył, że dyrektor szkoły w razie: 1) całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy; 2) częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 (art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela). Nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w ust. 1, przysługuje odprawa w wysokości sześciomiesięcznego

wynagrodzenia zasadniczego. Nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w ust. 1, przysługują świadczenia określone w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela). Przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jednolity: Dz.U. z 2016 r. poz. 1474) zwanej dalej „ustawą o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników” stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego, co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje, co najmniej: (1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników, (2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia, co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników, (3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia, co najmniej 300 lub więcej pracowników, zwanego dalej „grupowym zwolnieniem” (art. 1 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników). Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to, co najmniej 5 pracowników (art. 1 ust. 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników). Pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości: (1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata; (2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat; (3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat (art. 8 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników). Przy ustalaniu okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1, przepis art. 36 § 1<sup>1</sup> k.p. stosuje się odpowiednio (art. 8 ust. 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników). Przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego, co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 (art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w brzmieniu obowiązującym do 21 lutego 2016 r.). Przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego, co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 (art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w brzmieniu obowiązującym od 22 lutego 2016 r.). Przepisów ustawy nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania (art. 11 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników). Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że powódka posiadała stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego i była zatrudniona w pozwanym gimnazjum w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony na podstawie mianowania zgodnie z art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela. Zatem do powódki nie miały zastosowania przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Ponadto z ustalonego stanu faktycznego wynika, że do rozwiązania stosunku pracy z powódką przez pozwane gimnazjum nie doszło z powodu całkowitej albo częściowej likwidacji pozwanego gimnazjum albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w pozwanym gimnazjum lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze zajęć. Oznacza to, że nie zostały spełnione przesłanki do nabycia przez powódkę prawa do odprawy pieniężnej na podstawie art. 20 ust. 2 zdanie 1 w związku z art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela.

Pozwane gimnazjum z ostrożności procesowej zgłosiło zarzut przedawnienia roszczenia na podstawie art. 291 § 1 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela. Sąd Rejonowy uznał, że zgłoszony przez pozwane gimnazjum zarzut

przedawnienia jest zasadny, albowiem roszczenie powódki o odprawę pieniężną z tytułu rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem stało się wymagalne od dnia rozwiązania umowy o pracę to jest od 30 czerwca 2013 r., zaś trzyletni termin przedawnienia tego roszczenia upłynął 30 czerwca 2016 r., a pozew o zapłatę odprawy pieniężnej został wniesiony do sądu dopiero 6 kwietnia 2017 r., zatem po upływie terminu przedawnienia.

Odnosząc się do kosztów postępowania Sąd Rejonowy wskazał, że pozew w niniejszej sprawie został wniesiony 6 kwietnia 2017 r. zatem miała zastosowanie stawka minimalna obowiązująca od 27 października 2016 r., a pozwanemu pracodawcy w związku z wygraniem sprawy przysługuje zwrot kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 2700 zł zgodnie z wzorem: 3600 zł x 75%. Mając na względzie powyższe okoliczności Sąd w pkt. II sentencji wyroku zasądził od powódki E. S. na rzecz pozwanego (...) Gimnazjum w K. kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

## **5. apelacja powódki**

Powódka zaskarżyła powyższy wyrok w całości, zarzucając:

- 1) obrazę przepisów prawa materialnego, a konkretnie art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela poprzez niezastosowanie tego przepisu;
- 2) obrazę przepisów prawa materialnego, a konkretnie art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela w zw. z ust. 1 tej samej ustawy poprzez błędną interpretację i w konsekwencji wadliwe zastosowanie skutkujące oddaleniem powództwa;
- 3) obrazę przepisów prawa materialnego, a konkretnie art. 291 § 1 k.p. poprzez wadliwe zastosowanie tego przepisu do stanu faktycznego sprawy, i w konsekwencji uznanie, że roszczenie powódki uległo przedawnieniu

W związku z powyższymi zarzutami strona powodowa wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki odprawy oraz zasądzenie kosztów postępowania za obie instancje.

## **6. odpowiedź na apelację**

Pozwany w odpowiedzi na apelację wniosł o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

## **7. ocena prawna Sądu Okręgowego**

Apelacja powódki jako nieuzasadniona podlega oddaleniu.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy wskazuje, że podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji poczynione w toku postępowania i przyjmuje je za własne. Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący zgromadził materiał dowodowy, wszechstronnie rozważył wszystkie przeprowadzone dowody i wyprowadził wnioski w sposób zgodny z zasadami oceny materiału dowodowego wynikającymi z art. 233 k.p.c.

Przechodząc do podnoszonych przez powódkę zarzutów, Sąd Okręgowy wskazuje, że Sąd Rejonowy słusznie uznał, że roszczenie powódki uległo przedawnieniu. Zgodnie z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Z uwagi na fakt, że Karta Nauczyciela nie reguluje kwestii przedawnienia roszczeń pracowniczych, w tym zakresie zastosowanie miały przepisy Kodeksu pracy. Jak wynika zatem z art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

Ustalając datę wymagalności świadczenia dochodzonego przez powódkę Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Najwyższego, że w przypadku stwierdzenia przez sąd, że pracodawca sprzecznie z prawem rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, roszczenie pracownika o odprawę z tytułu rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem staje się wymagalne od dnia rozwiązania tej umowy (art. 97 § 3 k.p. w związku z art. 481 § 1 oraz art. 455 k.c.) (wyrok Sądu Najwyższego z 25 lutego 2016 r., II PK 359/14, Legalis). Ustawodawca, dostrzegając,

że prawomocny wyrok stwierdzający bezprawność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. nie uchyla decyzji pracodawcy ani jej nie zastępuje, dokonał w art. 97 § 3 k.p. uregulowania sytuacji prawnej pracownika legitymującego się takim orzeczeniem. Zgodnie z tym przepisem, jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Nakazanie zamieszczenia w świadectwie pracy powyższej informacji, w miejsce wcześniejszej informacji wskazującej rzeczywisty tryb rozwiązania umowy (bez wypowiedzenia z winy pracownika), oznacza, że z woli ustawodawcy, pewne zdarzenie określone w ustawie (rozwiązanie umowy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika) należy traktować z mocy prawa tak, jakby było ono innym zdarzeniem (wypowiedzeniem umowy przez pracodawcę), powodującym inne, oznaczone skutki prawne. Jest to więc klasyczny wypadek zastosowania fikcji prawnej (wyrok Sądu Najwyższego z 8 listopada 2013 r., II PK 103/12, OSNP 2013 nr 19-20, poz. 219). Wynikająca z omawianego przepisu fikcja prawna powstaje wprawdzie dopiero od momentu jej wykreowania prawomocnym orzeczeniem sądu pracy, ale z mocy prawa ab initio „zastępuje” treść rzeczywistej czynności prawnej. Oznacza to, że wywołuje ona retroaktywne skutki prawne od momentu rozwiązania umowy o pracę.

W kontekście powołanego orzeczenia bez znaczenia dla sprawy pozostawał fakt, że Sąd Rejonowy wyrokiem z 23 lutego 2016 r. uznał rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia za bezpodstawne i zasądził na jej rzecz odszkodowanie, a następnie wyrokiem z 11 stycznia 2017 r. nakazał pozwanemu wydanie świadectwa pracy, w którym pozwany miał wskazać, że stosunek pracy został rozwiązany za wypowiedzeniem przez pracodawcę. Znaczenie dla dochodzonego roszczenia ma natomiast data rozwiązania z powódką umowy o pracę, tj. 30 czerwca 2013 r. Ten dzień stanowił datę wymagalności ewentualnego roszczenia o odprawę pieniężną z art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela i od tego dnia zaczął zatem biec trzyletni termin przedawnienia roszczenia powódki. W konsekwencji trzyletni termin do dochodzenia roszczenia upłynął 30 czerwca 2016 r., z kolei powódka wniosła pozew w tej sprawie dopiero 5 kwietnia 2017 r.

Odnosząc się do podnoszonej okoliczności przerwania biegu terminu przedawnienia Sąd odwoławczy stwierdził, że nie miała miejsce okoliczność, która skutkowałaby przerwaniem biegu tego terminu. Zgodnie z art. 295 § 1 k.p. bieg przedawnienia przerywa się: przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów lub egzekwowania roszczeń przedsięwziętą bezpośrednio w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia lub przez uznanie roszczenia. Powódka nie wykazała jednak, aby przed wytoczeniem powództwa w tej sprawie podjęła jakiegokolwiek czynności przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów, które skutkowałyby przerwaniem biegu terminu przedawnienia. Za takie czynności Sąd nie uznał powództwa o odszkodowania oraz powództwa o sprostowanie świadectwa pracy, gdyż wskazane procesy sądowe dotyczyły rodzajowo odrębnych roszczeń i pozostawały niezależne od możliwości wcześniejszego wytoczenia powództwa o odprawę pieniężną.

Reasumując, powództwo podlegało oddaleniu już na tej podstawie, że pozostawało przedawnione.

Sąd odwoławczy podziela także pogląd Sądu Rejonowego, że roszczenie powódki było merytorycznie bezzasadne. Z art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela wynika, że nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w ust. 1, przysługuje odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Natomiast w ust. 1 wskazano, że dyrektor szkoły w razie: całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy; 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.

W toku postępowania pierwszoinstancyjnego powódka nie twierdziła, a tym samym nawet nie wykazywała, aby wobec niej zaistniały przesłanki wskazane w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Powódka prezentowała natomiast pogląd, że zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w związku z niezasadnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia,

a następnie sprostowanie świadectwa pracy wskazując, że stosunek pracy został rozwiązany za wypowiedzeniem pracodawcy, świadczy automatycznie o tym, że wystąpiły przesłanki do zasądzenia odprawy pieniężnej z Karty Nauczyciela. Wbrew twierdzeniom powódki, fikcja prawna wynikająca z zastosowania art. 97 § 3 k.p. nie przesądza o zaistnieniu przesłanek z art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Powódka powinna natomiast wykazać, że jeśli rozwiązano umowy o pracę za wypowiedzeniem to nastąpiło to z powodu całkowitej lub częściowej likwidacji szkoły albo nastąpiły zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć.

Odprawa nie przysługiwała również powódce na podstawie ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844). Zgodnie bowiem z art. 11 ustawy przepisów nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania. Powódka była zatrudniona na podstawie mianowania, a dodatkowo objęta była regulacją specjalną wynikającą z Karty Nauczyciela.

Reasumując, Sąd Okręgowy uznał, że Sąd pierwszej instancji wydając wyrok nie naruszył przepisów art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela ani art. 291 k.p.

Sąd Okręgowy o kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu (art. 98 k.p.c.) oraz zasadą rozstrzygania o kosztach w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Powódka okazała się stroną przegrywającą postępowanie apelacyjne. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika pozwanego Sąd ustalił w kwocie 1350 zł zgodnie z § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 265).

Mając na uwadze całość rozważań, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powódki jako bezzasadną.

Małgorzata Kosicka Grzegorz Kochan Rafał Młyński