

Sygn. akt VIII *Pa 147/16*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 stycznia 2017 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Teresa Kalinka
Sędziowie:	SSO Grażyna Łazowska SSR del. Magdalena Kimel (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 5 stycznia 2017r. w Gliwicach
sprawy z powództwa B. J. (D.-J.)
przeciwko Szkole Podstawowej im. Powstańców (...) w T.
o przywrócenie do pracy
na skutek apelacji powódki
od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach
z dnia 28 lipca 2016 r. **sygn. akt** IV P 291/16

oddala apelację.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 147/16

UZASADNIENIE

Powódka B. J. pozwem skierowanym przeciwko pozwanej Szkole Podstawowej im. Powstańców (...) w T. domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia złożonego powódce, nakazanie dalszego zatrudnienia powódki i zasądzenia kosztów procesu. W uzasadnieniu żądania powódka wskazała, że wypowiedzenie jest formalnie wadliwe, bowiem nie zachowano trybu konsultacji związkowej i złożone powódce wypowiedzenie narusza art. 20 ust. 5 i 5a Karty Nauczyciela. Ponadto pracodawca wypowiadając umowę o pracę naruszył art. 27 Karty Nauczyciela, albowiem rozwiązanie umowy o pracę z nauczycielem zatrudnionym na czas nieokreślony następuje z końcem roku szkolnego za trzy miesięcznym wypowiedzeniem, natomiast powódka oświadczenie o wypowiedzeniu otrzymała w dniu 07 czerwca

2016r, co czyni niemożliwym zachowanie 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Powódka podniosła również że wskazana przyczyna jest zbyt ogólna i powódka nie wie w istocie jaka była rzeczywista przyczyna wypowiedzenia.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że wobec niezatwierdzenia arkusza organizacyjnego dla szkoły przez organ prowadzący na rok szkolny 2016/2017 w zakresie godzin dla szkolnego psychologa, konieczne było rozwiązanie z powódką umowy o pracę. Podniosła ponadto, że regulacje na które powołuje się powódka dotyczące procedury konsultacji związkowej określone w art. 20 ust 5 i 5 a KN nie mają zastosowania, ponieważ nie wystąpiła żadna z przyczyn o których mowa w cytowanym przepisie. Wypowiedzenia powódce umowy o pracę dokonano w oparciu o art. 27 ust 1 Karty Nauczyciela. W sprawie zastosowanie miał art. 38 kp i konsultacji związkowej dokonano w trybie przewidzianym w kodeksie pracy. Pozwana podkreśliła, że przed dokonaniem wypowiedzenia skonsultowała zamiar wypowiedzenia z reprezentującą powódkę organizacją związkową. Odnosząc się do zarzutu dotyczącego niezachowania 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia pozwana podniosła, że niemożność doręczenia wypowiedzenia spowodowana była nieobecnością powódki w pracy z powodu choroby. O zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę powódka wiedziała wcześniej, zatem zdaniem pozwanej, zatem nieobecność powódki w terminie w którym spodziewała się przedłożenia jej pisemnego oświadczenia świadczy o tym, że powódka zmierzała do czynienia ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego.

Wyrokiem z dnia 28 lipca 2016 r Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach oddalił powództwo w całości.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka B. J. w dniu 1 września 2007 roku zawarła umowę o pracę na czas nieoznaczony z pozwaną Szkołą Podstawową im. Powstańców (...) w T. na stanowisku psychologa szkolnego w wymiarze 10/20 etatu.

Porozumieniem z dnia 1 września 2015 roku na rok szkolny 2015/2016 powódka pracowała wymiarze 16/28 etatu i miała wykonywać obowiązki nauczyciela - psychologa szkolnego w wymiarze 14/28 etatu oraz po 1/28 etatu zajęcia z rewalidacji indywidualnej i zajęcia korekcyjno – kompensacyjne.

Sąd Rejonowy ustalił, że na rok szkolny 2016/2017 Dyrektorka pozwanej Szkoły przygotowała projekt arkusza organizacji pracy szkoły, w którym przewidziała dla psychologa szkolnego 14 godzin. Projekt został przedłożony do zatwierdzenia Wójtowi Gminy T., który w dniu 26 maja 2015 roku projekt zatwierdził ze zmianami. Organ prowadzący skreślił godziny dla szkolnego psychologa.

Pismem z dnia 23 maja 2016 roku, które wpłynęło do Szkoły w dniu 24 maja 2016 roku Wójt Gminy wskazał, że w związku z zaleceniami pokontrolnymi Kuratorium (...) zamierza zatrudnić psychologa w Zespole Szkolno-Przedszkolnym w W. i psycholog ten będzie dostępny dla wszystkich pozostałych placówek oświatowych w Gminie T..

W konsekwencji organ prowadzący nie będzie zatwierdzał w arkuszach organizacyjnych godzin dla szkolnych psychologów. Zmiana ta jest wprowadzana na rok szkolny 2016/2017 i Wójt zobowiązał Dyrektorów placówek do wszczęcia procedury wypowiedzenia warunków pracy w stosunku do nauczycieli zatrudnionych na stanowisku szkolnego psychologa.

Pismem z dnia 24 maja 2016 roku Dyrektor pozwanej Szkoły zawiadomił (...) o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi specjalście B. J.. Jako podstawę wypowiedzenia wskazano art. 27 Karty Nauczyciela a jako przyczynę – zmianę organizacyjną w zakresie organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w placówkach (...) na rok szkolny 2016/2017.

Pismo to zostało złożone w siedzibie (...) przez Dyrektora pozwanej Szkoły w dniu 24 maja 2016 roku. Dyrektor pozwanej Szkoły w rozmowie telefonicznej z Przewodniczącą Oddziału (...) ustaliła, że związek zaopiniuje negatywnie zamiar wypowiedzenia umowy o pracę powódce.

Pismem z dnia 30 maja 2016 roku, które wpłynęło do Szkoły w dniu 3 czerwca 2016 roku (...) zaopiniowało negatywnie zamiar wypowiedzenia stosunku pracy powódce.

W dniu 25 maja 2016 roku Dyrektor pozwanej Szkoły w bezpośredniej rozmowie poinformowała powódkę, że arkusz organizacyjny nie został w całości zatwierdzony, poinformowała również o piśmie Wójta i konieczności wypowiedzenia powódce umowy o pracę po konsultacji związkowej.

Powódka w dniach od 30 maja do 3 czerwca 2016 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Z tych względów Dyrektor pozwanej Szkoły pismem z dnia 31 maja 2016 roku wypowiedział powódce umowę o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 sierpnia 2016 roku na podstawie art. 27 ust. 1 Karty Nauczyciela. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano, że powódka zatrudniona jest na umowę o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy wobec braku warunków pozwalających na jej zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin jako psychologa szkolnego. Z uwagi na zmiany organizacyjne wprowadzone przez organ prowadzący uzasadniające zmieniony sposób organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w placówkach (...) i zatwierdzone przez organ prowadzący w projekcie arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2016/2017 dla Szkoły zaistniała konieczność wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Z przyczyn organizacyjnych nie ma bowiem dla powódki godzin jako psychologa szkolnego. W wypowiedzeniu wskazano także, że organ prowadzący w piśmie z dnia 23 maja 2016 roku informował, że zmiany powyższe wprowadzane są na rok szkolny 2016/2017 celem rozwiązania bieżących problemów opiekuńczo-wychowawczych w Gminie T..

Przesyłka adresowana do powódki a zawierająca oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu była awizowana i odebrana przez powódkę w dniu 7 czerwca 2016 roku.

Stan faktyczny Sąd pierwszej instancji ustalił na podstawie dowodów z dokumentów i zeznań stron. Autentyczność dokumentów nie była przez strony kwestionowana, a zeznania stron Sąd uznał za wiarygodne.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji zważył, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie. Nie było zdaniem Sądu wątpliwości, że wobec zmiany dokonanej przez organ prowadzący i skreślenia godzin dla psychologa szkolnego w pozwanej Szkole nastąpiły zmiany w planie nauczania, które uniemożliwiły dalsze zatrudnianie powódki.

Sąd Rejonowy podkreślił, że powódka była zatrudniona w niepełnym wymiarze godzin, a zatem nie ma do niej zastosowania przepis art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. W konsekwencji konsultacja związkowa zgodnie z art. 91c Karty Nauczyciela odbywa się w trybie art. 38 kodeksu pracy (5 dni na zgłoszenie przez związek zawodowych umotywowanych zastrzeżeń). Dyrektor pozwanej Szkoły w dniu 24 maja 2016 roku zainicjowała konsultację związkową zamiaru wypowiedzenia powódce umowy o pracę. W dniu 30 maja 2016 roku uzyskała ze związku informację w rozmowie telefonicznej, że związek opiniuje negatywnie zamiar wypowiedzenia umowy o pracę. W konsekwencji w dacie sporządzenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę upłynął już 5 dniowy termin konsultacji z art. 38 kodeksu pracy, a ponadto znane już było Dyrektorowi stanowisko związku zawodowego. W konsekwencji zdaniem Sądu pierwszej instancji nie doszło do uchybień w zakresie konsultacji związkowej. Sąd Rejonowy z ostrożności zauważył, że nawet gdyby jednak uznać, że w sytuacji powódki miały obowiązywać siedmiodniowy termin konsultacji, to w dacie sporządzenia oświadczenia o wypowiedzeniu pozwana знаła już stanowisko związku a w dacie złożenia oświadczenia powódce tj. w dniu 7 czerwca 2016 roku upłynął również i siedmiodniowy termin konsultacji.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji w zakresie konsultacji związkowej nie doszło do jakichkolwiek uchybień ze strony pozwanej.

Również i pozostałe wymogi formalne wypowiedzenia zostały przez pozwaną dopełnione. Wypowiedzenie zostało uczynione na piśmie, z podaniem przyczyny wypowiedzenia, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, pouczeniem o prawie do wniesienia odwołania do sądu pracy.

Również merytorycznie Sąd Rejonowy uznał wypowiedzenie umowy za zasadne. Przytoczona w wypowiedzeniu przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa i konkretna. Podkreślił, że zanim jeszcze wypowiedzenie zostało sporządzone, powódka poznała w rozmowie z Dyrektorem pozwanej Szkoły przyczyny, dla których wypowiedzenie zostanie złożone. Powódka miała pełną wiedzę, że powodem wypowiedzenia są zmiany organizacyjne w zakresie organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej dla placówek oświatowych w Gminie T.. Zmiany te skutkowały skreśleniem w projekcie arkusza organizacyjnego 14 godzin dla powódki jako psychologa szkolnego. Dyrektor Szkoły nie miał zatem innej możliwości, jak rozwiązać z powódką umowę o pracę. Sąd Rejonowy podkreślił, że pozwana Szkoła jest jednostką publiczną i w sytuacji, gdy organ prowadzący zmieni arkusz organizacyjny i zabierze godziny dla nauczyciela Dyrektor nie ma możliwości dalszego zatrudniania nauczyciela „z własnej kieszeni”, skoro wraz ze skreśleniem godzin zabiera się również środki finansowe na wynagrodzenie dla takiego nauczyciela. Skreślenie 14 godzin oznacza w istocie, że w dacie sporządzania wypowiedzenia Dyrektor wiedział jedynie, że nie ma godzin dla powódki jako szkolnego psychologa, a te godziny były podstawą zatrudnienia powódki w szkole. Sąd pierwszej instancji wywołał, że w roku szkolnym 2015/2016 powódka miała zaledwie dwie dodatkowe godziny do 14 godzin jako psycholog szkolny. Z tych względów Dyrektor pozwanej szkoły musiał wypowiedzieć powódce umowę o pracę, bowiem nie było możliwości jej dalszego zatrudnienia na stanowisku psychologa szkolnego. Zdaniem Sądu Rejonowego prawem Dyrektora Szkoły jest dobieranie kadry, która będzie realizowała plan nauczania w danej placówce. Trudno zatem wymagać, aby w sytuacji, gdy pracownik zatrudniony jako szkolny psycholog, nie może być dalej zatrudniony na tym stanowisku, ale posiada uprawnienia do nauczania innego przedmiotu, aby Dyrektor był obowiązany zaproponować takiemu pracownikowi pracę na innym stanowisku.

W ocenie Sądu pierwszej instancji jednym uchybieniem pozwanej Szkoły jest niedochowanie terminu określonego w art. 27 Karty Nauczyciela a zatem, aby z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia umowa o pracę rozwiązała się z końcem roku szkolnego. Wypowiedzenie powódce winno zostać złożone do końca maja 2016 roku, aby umowa rozwiązała się na koniec roku szkolnego tj. z dniem 31 sierpnia 2016 roku. Wypowiedzenie powódce zostało złożone dopiero w dniu 7 czerwca 2016 roku, a zatem trzymiesięczny okres wypowiedzenia upłynie zatem dopiero z dniem 30 września 2016 roku.

Sąd Rejonowy podkreślił jednak, że to uchybienie nie pociąga za sobą nieskuteczności wypowiedzenia. Sąd przytoczył wyrok Sądu Najwyższego w wyroku z dnia z dnia 26 maja 1983 r. (I PR 43/83, OSNC 1983/12/206), w którym wskazano, że wypowiedzenie nauczycielowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony z naruszeniem art. 27 ust. 1 zd. pierwsze ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 3, poz. 19) zachowuje swą skuteczność, przy czym umowa ta zostaje rozwiązana dopiero we właściwym terminie, a wnioskodawcy przysługuje wynagrodzenie za czas do chwili jej rozwiązania, pomniejszone o ewentualne zarobki uzyskane w tym czasie gdzie indziej.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd Rejonowy oddalił powództwo jako niezasadne.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła powódka wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki odszkodowania oraz o zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym wg norm przepisanych.

Powódka zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

- naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest:

a) art. 27 Karty Nauczyciela w związku z art. 30 §4 kp w zw z art. 91 c Karty Nauczyciela, przez przyjęcie, że podana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest prawdziwa i konkretna,

b) art. 27 ust 1 w zw z art. 20 ust 4 Karty Nauczyciela przez błędne przyjęcie, że rozwiązanie umowy o pracę zawartej z powódką przez pozwanego (umowa o pracę na czas nieokreślony) nastąpiło zgodnie z prawem pomimo, że powódka nie otrzymała oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę w terminie ustawowym do końca miesiąca maja 2016 r, tym samym umowa o pracę nie mogła ulec rozwiązaniu z końcem roku szkolnego, za trzymiesięcznym wypowiedzeniem bowiem pracodawca zakończył stosunek pracy z powódką z dniem 31 sierpnia 2016 r.

c) art. 30 § 4 kp w zw z art. 91 c ust 1 Karty Nauczyciela poprzez popełnienie przez Sąd błędu subsumcji, gdyż z prawidłowo ustalonego stanu faktycznego Sąd wyciągnął nieprawidłowe wnioski, w zakresie badania prawdziwości i realności przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie czym naruszył prawo materialne w zakresie badania prawdziwości i realności przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie czym naruszył prawo materialne w zakresie wskazania przyczyny w sposób prawdziwy i konkretny.

d) art. 23¹ kp, poprzez jego pominięcie w zakresie ustaleń faktycznych wypowiedzenia powódce umowy o pracę w sytuacji gdy miało dojść z dniem 01 września 2016 r do fikcyjnego przejęcia zadań pozwanej szkoły przez inną placówkę prowadzoną przez gminę T. w zakresie pomocy psychologicznej, co doprowadziło przed terminem przejęcia zadań do zwolnienia powódki z pozwanej szkoły.

W uzasadnieniu apelacji powódka podniosła, że w wypowiedzeniu umowy o pracę została wskazana przyczyna „brak warunków w szkole zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze godzin jako psychologa szkolnego”, gdy tymczasem powódka nigdy nie była w pozwanej szkole zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy. Ponadto podniosła, że pracodawca w treści wypowiedzenia powołał się na pismo organu prowadzącego z dnia 23.05.2016 r w którym wskazano, że zmiany dotyczą roku szkolnego 2016/2017, mają zatem charakter przejściowy oraz, że organ zobowiązuje dyrektorów placówek do wszczęcia procedury wypowiedzenia warunków pracy i płacy do dnia 31 maja 2016r, zatem organ nie wskazał na konieczność definitywnego rozwiązania stosunków pracy, a jedynie na wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Brak możliwości zapewnienia powódce zatrudnienia w dotychczasowym wymiarze czasu pracy uzasadniałoby co najwyżej ograniczenie tego wymiaru w drodze wypowiedzenia zmieniającego a nie definitywnego rozwiązania umowy. Powódka podniosła, że posiada kwalifikacje do nauczania także innych przedmiotów: j. niemieckiego, j. angielskiego, etyki, może zajmować stanowisko pedagoga, czego dyrektor pozwanej szkoły nie wzięła pod uwagę i zatrudniła na stanowisku pedagoga szkolnego nowego nauczyciela Zdaniem powódki dokonane za ledwie na jeden rok szkolny 2016/2017 zmiany organizacyjne nie uniemożliwiły dalszego zatrudnienia powódki zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi, w planie było przewidziane 1/2 etatu pedagoga, 1/2 etatu psychologa, był vacat 1 etatu języka niemieckiego, ponadto są wolne godziny rewalidacji oraz etyki, które stanowią aktualnie godziny ponadwymiarowe etatowych nauczycieli.

Powódka zarzuciła ponadto, że dyrektor szkoły w świetle art. 27 ust 1 Karty Nauczyciela winna złożyć powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę najpóźniej do dnia 31 maja, tymczasem termin ten nie został dochowany a twierdzenia Sądu Rejonowego, że trzymiesięczny okres wypowiedzenia dla powódki upłynie z dniem 30 września 2016 r są nieuprawnione, bowiem przepis art. 27 Karty Nauczyciela jest jednoznaczny i wskazuje, że rozwiązanie stosunku pracy następuje z końcem roku szkolnego i poprzedzone być musi 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia.

Powódka podniosła również, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę miało na celu obejście normy art. 23¹ kp, albowiem przejęcie pomocy psychologicznej przez inną jednostkę organizacyjną gminy T., która posiada odrębne zadania przez pracowników zatrudnionych do ich realizacji, odpowiada pojęciu przejęcia „części zakładu pracy” na gruncie art. 23¹ kp.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o jej oddalenie, podnosząc że powódka miała pełną wiedzę na temat przyczyny wypowiedzenia jej umowy o pracę, bowiem została o niej poinformowana w trakcie rozmowy w dniu 25 maja 2016 r jak i w treści wypowiedzenia umowy o pracę.

Odnosząc się do zarzutu przyjęcie nowego nauczyciela na stanowisku pedagoga, pozwana podniosła, że etat psychologa szkolnego należy wyraźnie odróżnić od etatu pedagoga. W roku 2015/2016 osoba zatrudniona na etacie pedagoga przebywała przez kilka miesięcy na urlopie chorobowym oraz macierzyńskim, dlatego konieczne było zatrudnienie nowego nauczyciela na zastępstwo. Pozwana podniosła, że nie powierzyła powódce zadań pedagoga, gdyż w tym czasie gdy powstała potrzeba zastępstwa na etacie pedagoga, powódka wykonywała zadania na etacie psychologa. Osoba zatrudniona na zastępstwo z racji dalszego przebywania pedagoga na urlopie macierzyńskim, nadal pełni obowiązki pedagoga. Pozwana podniosła, że podoba sytuacja zaistniała w przypadku nauczyciela języka niemieckiego. Wyjaśniła, że nie posiada wolnych godzin zajęć, które mogłyby powierzyć powódce. Wszczęcie procedury rozwiązania umowy o pracę było skutkiem działań zainicjowanych przez organ prowadzący. To fakt braku wolnych godzin, które pozwana mogłaby powierzyć powódce, a zatem obiektywny brak możliwości dalszego zatrudnienia nauczyciela, uniemożliwił zatrudnienie powódki w roku szkolnym 2016/2017.

Pozwana podniosła ponadto, że nie sposób poprzeć powódki w twierdzeniu, że skoro zmiany zostały wprowadzone przez organ prowadzący w roku 2016/2017 to mają one charakter przejściowy, skoro Wójt Gminy T. wskazał w piśmie z dnia 23.05.2016 r, że po przeprowadzonej diagnozie zostaną ustalone wytyczne co do organizacji pomocy psychologiczno- pedagogicznej w następnych latach. Zatem nawet organ prowadzący nie ma wiedzy na temat tego, czy w przyszłości przywróci niepełne wymiary godzin dla psychologów we wszystkich szkołach gminy T..

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 23¹ kp, pozwana podniosła, że nie doszło do przejęcia zadań pozwanej szkoły przez inną placówkę prowadzoną przez gminę T.. Niezatwierdzenie godzin dla nauczycieli na stanowiskach psycholog szkolny w placówkach (...) oraz zatrudnienie psychologa w pełnym wymiarze godzin tylko w Zespole Szkolno- Przedszkolnym w W. nie stanowi przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Zarzuty podniesione w apelacji przez powódkę nie zasługują na uwzględnienie.

Zaskarżone orzeczenie jest trafne i zyskuje aprobatę Sądu Okręgowego.

Sąd pierwszej instancji poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego i dokonał prawidłowej oceny prawnej. W konsekwencji, Sąd Okręgowy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej Instancji, uznał je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu Odwoławczego.

Wskazać należy, że w myśl utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, jeżeli uzasadnienie orzeczenia pierwszoinstancyjnego sporządzonego zgodnie z wymaganiami art.328§2 k.p.c. spotyka się z pełną aprobatą sądu drugiej instancji to wystarczy, że da on temu wyraz w treści uzasadnienia swego orzeczenia, bez powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych i wnioskowań prawniczych zawartych w motywach zaskarżonego orzeczenia (OSNP z 1998r., z.3, poz.104, OSNP z 1999r. z.24 , poz.776, OSNP z 2000r. z.4, poz.143).

Odnosząc się do zarzutu naruszenia przez stronę pozwaną art. 27 Karty Nauczyciela polegającego na nieodręczeniu powódce wypowiedzenia w terminie do końca maja 2016r, tak by umowa o pracę mogła ulec rozwiązaniu z końcem roku szkolnego za 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia, tj z dniem 31.08.2016 r, należy wskazać, że pracodawca faktycznie uchybił temu przepisowi, niemniej jednak to uchybienie nie czyni zasadnym roszczenia powódki. Słusznie Sąd pierwszej instancji przywołał orzeczenie Sadu Najwyższego z dnia 26.05.1983 r I PR 43/83, (...) PiUS rok 1983, Nr 12, poz. 206), zgodnie z którym w takim przypadku pracownikowi przysługuje jedynie roszczenie o wynagrodzenie za czas do chwili rozwiązania umowy. Zastosowanie przez pracodawcę nieprawidłowego (krótszego) okresu wypowiedzenia powoduje jedynie przesunięcie momentu rozwiązania umowy o pracę do czasu upływu wymaganego okresu wypowiedzenia. Mimo, iż wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę nieprawidłowego terminu rozwiązania stosunku pracy, stanowi naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, w tym przypadku art. 27 Karty Nauczyciela, to pracownikowi nie przysługują roszczenia o przywrócenie do pracy, czy odszkodowanie. Ochrona

pracownika w tym przypadku polega na przyjęciu, że z mocy prawa rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem wymaganego okresu wypowiedzenia. W konsekwencji pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy, a więc do upływu wymaganego okresu wypowiedzenia.

Zarzut dotyczący nieprawdziwości i niekonkretności przyczyny wypowiedzenia również jest chybiony.

Powódka wybiórczo w apelacji przytoczyła treść uzasadnienia. Faktycznie powódka nie była zatrudniona u strony pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy, ale lektura uzasadnienia wypowiedzenia w żadnym wypadku nie prowadzi do wniosku, iż to brak warunków w szkole zatrudnienia jej w pełnym wymiarze godzin jako psychologa szkolnego był przyczyną wypowiedzenia. Powyższe sformułowanie dotyczyło uzasadnienia zatrudnienia powódki w niepełnym wymiarze czasu pracy i znalazło się w miejscu opisującym przebieg zatrudnienia powódki. Treść uzasadnienia wypowiedzenia nie pozostawia wątpliwości odnośnie tego jakie okoliczności stanowią przyczynę wypowiedzenia i że są to zmiany organizacyjne wprowadzone przez organ prowadzący dotyczące sposobu organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej. Powódka doskonale wiedziała o jakie zmiany chodzi, z jej zeznań wynika, że przed otrzymaniem wypowiedzenia odbyła rozmowę z dyrektorem szkoły, w czasie której została szczegółowo poinformowana o zmianach i ich zakresie.

Przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była nie tylko konkretna, motywy, którymi kierowała się Dyrektor szkoły były powódce doskonale znane, ale i prawdziwa. Faktycznie organ prowadzący podjął decyzję o wprowadzeniu zmian organizacyjnych o czym szczegółowo poinformował dyrektorów placówek oświatowych w piśmie z dnia 23.05.2016 r. Wbrew twierdzeniom powódki z pisma Wójta nie wynika, że zmiany dotyczą tylko jednego roku, lecz wynika, że zmiany wprowadzane są do rozwiązania bieżących problemów opiekuńczo- wychowawczych i dotyczą już roku szkolnego 2016/2017. W piśmie tym Wójt wskazuje, że po przeprowadzonej diagnozie zostaną ustalone wytyczne co do organizacji pomocy psychologiczno- pedagogicznej w następnych latach.

Ponadto biorąc pod uwagę fakt, że powódka zatrudniona była na stanowisku psychologa w wymiarze 14/28, a jedynie okresowo na czas roku szkolnego zwiększano powódce wymiar zatrudnienia o godziny zajęć z rewalidacji indywidualnej i zajęć korekcyjno- kompensacyjnych po 1/28, pozwana nie mogła jedynie ograniczyć powódce wymiaru zatrudnienia i zmuszona była do definitywnego rozwiązania z powódką umowy o pracę. Dodatkowe godziny w niewielkim wymiarze powierzane były powódce na czas określony, ostatnio do dnia 31 sierpnia 2016 r, a etat powódki dotyczył etatu psychologa, który nie został zatwierdzony w arkuszu organizacyjnym na rok 2016/2017.

Wskazać należy, że polemika powódki z polityką kadrową pozwanej szkoły nie ma znaczenia z punktu widzenia oceny roszczeń powódki. Pracodawca nie ma obowiązku poszukiwania dla pracownika godzin z innych przedmiotów, których mógłby nauczać zgodnie z kwalifikacjami. Powódka nie była u strony pozwanej zatrudniona na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego, języka angielskiego, a pracodawca ma prawo swobodnego doboru pracowników.

Podniesiony przez powódkę w apelacji zarzut naruszenia art. 23¹kp, jest nieuzasadniony. Likwidacja etatu psychologa w pozwanej szkole i zwiększenie wymiaru planowanej opieki psychologiczno- pedagogicznej w innej placówce, nie dowodzi przejściu części zakładu pracy na nowego pracodawcę. Z treści pisma organu prowadzącego z dnia 23 maja 2016 r wynika, że „niezatwierdzenie etatu psychologa” dotyczy nie tylko pozwanej ale również pozostałych placówek oświatowych w których ten etat był utworzony. Zmiany organizacyjne polegające na redukcji etatu psychologa w kilku placówkach oświatowych i zwiększenie wymiaru tego etatu w innej placówce, nie świadczy o przejściu przez tą placówkę części zakładów pracy w których etaty zostały zredukowane. Ponadto z przejściem części zakładu pracy musi wiązać się także przejście substratu majątkowego, rzeczowego przez nowy podmiot. Zarzuty powódki nie zostały poparte jakimikolwiek dowodami i opierają się jedynie na błędnej interpretacji art. 23¹ kp.

Mając na uwadze powyższe apelacja powódki jako bezzasadna na mocy art. 385 kpc została oddalona.

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSR (del) Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia