

Sygn. akt VIII **Pa 209/17**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 marca 2018 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Tyrka
Sędziowie:	SSO Teresa Kalinka SSR del. Anna Capik-Pater (spr.)
Protokolant:	Dominika Smyrak

po rozpoznaniu w dniu 8 marca 2018r. w Gliwicach

sprawy z powództwa A. M.

przeciwko Przedszkolu Miejskiemu nr 43 w G.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 14 września 2017 r. **sygn. akt** VI P 514/16

1. oddała apelację,
2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym

(-) SSO T. K. (-) SSO G. T. (-) SSR del. A. P.

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 209/17

UZASADNIENIE

Powódka A. M. w ostatecznie sprecyzowanym pozwie domagała się zasądzenia od pozwanego Przedszkola Miejskiego nr 43 w G. kwoty 8 145 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Nadto wniosła o zasądzenie od pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu podała, że wypowiedzenie umowy o pracę dokonane zostało z naruszeniem przepisów ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela. Wskazała, że przyczyna wypowiedzenia w postaci redukcji etatów spowodowanej

brakiem środków finansowych nie jest wystarczającą przyczyną rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy. Dyrektor pozwanego Przedszkola dokonał także rozwiązania z powódką stosunku pracy z naruszeniem normy art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela, zgodnie z którą rozwiązanie stosunku pracy następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu (a zatem skutecznie wręczonym nauczycielowi do końca maja danego roku). Kolejnym istotnym naruszeniem przez pozwanego przepisów rozwiązywania z nauczycielem stosunku pracy był brak wcześniejszego opracowania i uzgodnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi kryteriów, którymi będzie się kierował podczas wyboru osób zakwalifikowanych do zwolnienia. W dalszej części swego stanowiska strona powodowa podniosła także, że w wypowiedzeniu powodce umowy o pracę jako przyczynę wskazano na zmianę planu nauczania w postaci zmian ramowych planów nauczania w zakresie języka angielskiego, uniemożliwiającym dalsze zatrudnienia powódki. Tymczasem powódka nie była zatrudniona w charakterze nauczyciela języka angielskiego, lecz była wychowawczynią. Powódka dodała, że wbrew obowiązкови wynikającemu z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela dyrektor pozwanego Przedszkola nie powiadomił związków zawodowych o zamiarze wypowiedzenia powodce umowy o pracę. Nadto kwalifikacje zawodowe powódki w porównaniu do pozostałych pracowników zatrudnionych u pozwanego są dużo wyższe, a tym samym pozwany winien w pierwszej kolejności rozważyć zwolnienie pracowników z niższymi kwalifikacjami.

Strona pozwana domagała się oddalenia powództwa i zasądzenia od powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Na uzasadnienie swego stanowiska podała, że złożone w dniu 29 sierpnia 2016 roku powodce wypowiedzenie umowy o pracę stało się bezskuteczne w chwili złożenia przez powódkę w dniu 22 września 2016 roku wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. W konsekwencji powódka na okres od dnia 1 grudnia 2016 roku do dnia 31 maja 2017 roku przeniesiona została w stan nieczynny, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia zasadniczego oraz innych świadczeń. Pozwane przedszkole podniosło, że w ślad za stanowiskiem Sądu Najwyższego wybór nauczyciela o przeniesieniu w stan nieczynny prowadzi do bezskuteczności z mocy prawa wcześniejszego wypowiedzenia stosunku pracy. Nadto nauczyciel nie może już wówczas zaskarżyć decyzji o nieuzasadnionym lub niezgodnym z prawem wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy, którego nie ubezskutečnił pisemnym wnioskiem o przeniesienie w stan nieczynny.

Z ostrożności procesowej strona pozwana wskazała, że z uwagi, iż na dzień 1 września 2015 roku zatrudnieni w Przedszkolu nauczyciele nie posiadali wymaganych kwalifikacji w zakresie znajomości języka obcego w stopniu podstawowym, strona pozwana zmuszona była zatrudnić dodatkowego nauczyciela z kwalifikacjami do języka obcego. Zatrudnienie zaś pełnoetatowego nauczyciela spowodowało konieczność wypowiedzenia powodce umowy o pracę. Strona pozwana nie kwestionowała roszczenia powódki pod względem rachunkowym.

Wyrokiem z dnia 14 września 2017 r. Sąd Rejonowy w Gliwicach VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd I instancji ustalił, że powódka była ostatnio zatrudniona u pozwanego w okresie od dnia 24 listopada 2014 roku do dnia 31 maja 2017 roku na podstawie umowy o pracę (od dnia 1 września 2015 roku na czas nieokreślony) w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku nauczyciela kontraktowego. Pełniła rolę wychowawcy przedszkolnego w najmłodszej grupie 3-latków. Oprócz niej było jeszcze trzech innych wychowawców przedszkolnych, tj. W. C., J. P. i I. K.. Pracownice te zajmowały się starszymi dziećmi „średniakami” i „starszakami”.

Sąd I instancji ustalił, że przez pierwszy rok zatrudnienia u pozwanego powódka uczyła starsze grupy dzieci języka angielskiego. Przydzielona jej grupa 3-latków nie miała jeszcze prowadzonych zajęć z języka obcego. Powódka w przeszłości była uczestnikiem kursu językowego z języka angielskiego i otrzymała z tego tytułu dyplom C. of A..

Zarządzeniem nr (...) z dnia 1 września 2015 roku dyrektor pozwanego Przedszkola ustalił kryteria pomocne przy zwalnianiu nauczycieli. Kryteriami tymi były:

a) poziom wykształcenia według następującej skali punktowej:

- studia I stopnia (licencjat) – 1 punkt,
 - studia (...) stopnia (magisterskie) – 2 punkty,
 - studia (...) stopnia (doktorat) – 3 punkty;
- b) poziom awansu zawodowego według następującej skali punktowej:
- nauczyciel kontraktowy – 1 punkt,
 - nauczyciel mianowany – 2 punkty,
 - nauczyciel dyplomowany – 3 punkty;
- c) forma zatrudnienia według następującej skali punktowej:
- umowa o pracę – 1 punkt,
 - mianowanie – 2 punkty;
- d) ogólny staż pracy, 1 punkt za każdy pełny rok zatrudnienia.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że w roku szkolnym 2015/2016 została wprowadzona do podstawy programowej obowiązkowa nauka języka obcego nowożytnego dla dzieci korzystających z wychowania przedszkolnego. Realizację wspomnianego obowiązku dyrektor pozwanego Przedszkola mógł powierzyć jedynie odpowiedniemu nauczycielowi posiadającemu kwalifikacje do nauczania języka nowożytnego w przedszkolu. W związku z powyższymi zmianami pozwany zdecydował się zwolnić jednego z wychowawców i zatrudnić nauczyciela z odpowiednim przygotowaniem lektorskim.

Powódka ma wykształcenie wyższe magisterskie. W chwili doboru pracownika do zwolnienia posiadała status nauczyciela kontraktowego, zatrudniona była w oparciu o umowę o pracę i legitymowała się stażem pracy w wymiarze 2 lat, 11 miesięcy i 29 dni. Łącznie powódka oceniona została na liczbę 7 punktów, co było najniższą oceną. Z kolei W. C. oceniona została najwyżej, tj. na liczbę 41 punktów. Suma punktów była wynikiem posiadania przez tego pracownika statusu nauczyciela mianowanego, zatrudnienia w oparciu o akt mianowania oraz posiadania stażu pracy w wymiarze 35 lat, 6 miesięcy. Pracownik ten ukończył studium wychowania przedszkolnego. I. K. ukończyła studia wyższe magisterskie, zatrudniona była na podstawie mianowania, była nauczycielem mianowanym oraz posiadała staż pracy w wymiarze 26 lat, 11 miesięcy i 29 dni. Łącznie oceniona ona została na 32 punkty. Trzecim z kolei z najwyżej ocenionych pracowników była J. P. z wynikiem 31 punktów, która legitymowała się wykształceniem wyższym zawodowym. Stosunek pracy tego pracownika oparty był na podstawie aktu mianowania. J. P. jako jedyna posiadała status nauczyciela dyplomowanego. Nadto posiadała staż pracy w wymiarze 24 lat i 19 dni.

Dyrektor pozwanego Przedszkola zawiadomił Związek (...) o zamiarze wypowiedzenia powódce stosunku pracy, wskazując jako przyczynę zmiany planu nauczania w postaci zmian ramowych planów nauczania w zakresie języka angielskiego uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. W odpowiedzi na to Związek (...) nie wyraził zgody na wypowiedzenie powódce umowy o pracę, ponieważ jego zdaniem podane przyczyny wypowiedzenia nie mogą być przyczyną uniemożliwiającą dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze zajęć.

W dalszej kolejności, Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 29 sierpnia 2016 roku dyrektor pozwanego Przedszkola wypowiedział powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 29 listopada 2016 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmiany organizacyjne, tj. zmianę planu nauczania w postaci zmian ramowych planów nauczania w zakresie języka angielskiego, uniemożliwiających dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze zajęć. Jednocześnie powódka została pouczona, że wypowiedzenie stanie się bezskuteczne w przypadku złożenia przez powódkę w terminie 30 dni od dnia doręczenia jej wypowiedzenia

stosunku pracy pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Powódka zrozumiała przyczynę wypowiedzenia, nie dopytywała dyrektora w czasie wręczenia jej wypowiedzenia o przyczynę jej wyboru do zwolnienia.

Powódka nie zgodziła się z w/w wypowiedzeniem i w dniu 2 września 2016 roku złożyła od niego odwołanie do Sądu Pracy.

Początkowo powódka nie miała świadomości co oznacza przeniesienie w stan nieczynny. Jednakże po zapoznaniu się z informacjami na temat tego uprawnienia była zadowolona z możliwości czasowego pozostawania w zatrudnieniu. Kilka miesięcy wcześniej powódka rozpoczęła bowiem studia podyplomowe z zarządzania oświatą i aby móc je kontynuować musiała pozostawać w zatrudnieniu na stanowisku nauczycielskim. W związku z tym w dniu 22 września 2016 roku powódka złożyła pozwanemu pisemny wniosek o przeniesienie jej w stan nieczynny. Powódka nie uchylała się od skutków prawnych złożonego pozwanemu oświadczenia o przeniesieniu w stan nieczynny. Miała pełną świadomość skutków prawnych przeniesienia jej w stan nieczynny.

Pismem z dnia 19 października 2016 roku dyrektor pozwanego Przedszkola poinformował powódkę, że w związku ze złożonym przez nią wnioskiem zostaje ona przeniesiona w stan nieczynny na okres od dnia 1 grudnia 2016 roku do dnia 31 maja 2017 roku. Z chwilą upływu w/w okresu stosunek pracy między stronami uległ wygaśnięciu.

W tak ustalonym stanie faktyczny, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

W uzasadnieniu wskazano, iż na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 zd. pierwsze Karty Nauczyciela dyrektor szkoły w razie 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. Zgodnie z art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela 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. Z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym stosunek pracy wygasa. Wygaśnięcie stosunku pracy powoduje dla nauczyciela skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w zakresie świadczeń przedemerytalnych.

Sąd I instancji wskazał, że w okresie 30 dni od wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy, winien on rozeznąć stan faktyczny i prawny swojej sytuacji oraz skutki prawne podjętej decyzji, która może przybrać dwojakie rozwiązanie.

Dalej Sąd Rejonowy zaznaczył, że przeprowadzone postępowanie dowodowe potwierdziło okoliczność, iż w skutek podjętych u pozwanego przedszkola zmian organizacyjnych powodujących zmianę planu nauczania uniemożliwiającego dalszego zatrudniania dotychczasowej załogi, zmuszony on został do dokonania doboru odpowiedniego pracownika do zwolnienia. Do zwolnienia wybrano powódkę, która po odpowiednim rozeznaniu swej sytuacji złożyła wniosek o przeniesienie jej w stan nieczynny. Jak ustalono, powódka powyższą decyzję podjęła w pełni świadomie, była ona bowiem spowodowana chęcią kontynuowania przez powódkę studiów podyplomowych, które w razie rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy musiałaby przerwać. Co istotne, powódka nie uchylła się od skutków złożonego pozwanemu oświadczenia woli o przeniesieniu jej w stan nieczynny. Tym samym zachowanie powódki spowodowało zatem, że w chwili złożenia pozwanemu pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny (22 września 2016 roku) nastąpiło „unicestwienie” wręczonego jej wypowiedzenia umowy o pracę.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 § 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1800).

Apelację wywiodła powódka. Kwestionowanemu wyrokowi zarzuciła:

1. błąd w ustaleniach faktycznych, mający wpływ na jego treść przez uznanie, iż powódka złożyła wniosek o przeniesienie jej w stan nieczynny pomijając fakt, iż zrobiła to na skutek wypowiedzenia, które zostało wręczone powódce z naruszeniem podstawowych przepisów w tym zakresie,
2. obrazę przepisów postępowania mającą wpływ na treść wydanego orzeczenia, a to art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i uwzględnienie jedynie okoliczności przemawiających na niekorzyść powódki i całkowitym pominięciu okoliczności dla niej korzystnych;

Mając na uwadze powyższe, wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki odszkodowania w wysokości 8.145,00 zł. tytułem niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w tym kosztów postępowania odwoławczego według norm przepisanych ewentualnie:
2. uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd 1 instancji.

W uzasadnieniu apelacji wskazano, że przedmiotowe wypowiedzenie w sposób zupełny naruszało obowiązujące przepisy prawa. Zdaniem strony apelującej brak środków finansowych nie jest wystarczającą przyczyną rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy. Ponadto twierdzi, że pracodawca powódki nie zwrócił się na żadnym etapie do związków zawodowych. Zdaniem powódki wypowiedzenie umowy o pracę jest całkowicie bezpodstawne z punktu widzenia jej kwalifikacji zawodowych oraz umiejętności i doświadczenia zawodowego oraz ma swoje źródło w personalnym konflikcie z pracodawcą (dyrektorem przedszkola) zainicjowanym zresztą nie przez powódkę. Wskazała, że podjęła decyzję o przejściu w stan nieczynny z uwagi na możliwość otrzymywania jakichkolwiek świadczeń finansowych. Wskazała nadto, iż w przedszkolu, gdy pracowała nie było redukcji etatów, była taka sama ilość grup i zatrudnione były cztery nauczycielki oraz dodatkowo jedna, która miała niepełną ilość godzin. Jednocześnie po zwolnieniu powódki, pozwana nie wykazała żadnych kryteriów podczas zatrudniania pracownicy na jej miejsce. Tym samym pracodawca powódki nie zredukował etatów lecz wymienił pracownika. Podkreśliła również, że samo skorzystanie przez nauczyciela z możliwości przeniesienia go w stan nieczynny sprawia, że nauczycielski stosunek pracy nie wygasa lecz ulega „zawieszeniu” z opcją przywrócenia go do pracy w pierwszej kolejności, jeśli w szkole pojawi się możliwość podjęcia pracy w pełnym wymiarze. Wskazała, że przed upływem terminu zakończenia stanu czynnego, złożyła do pracodawcy wniosek o zatrudnienie jej i do dnia dzisiejszego nie otrzymała od pracodawcy jakiegokolwiek odpowiedzi na złożone pismo.

W odpowiedzi na apelację, strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Odnosząc się do zarzutu błędu w ustaleniach faktycznych, strona pozwana podniosła, że Sąd I instancji poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne, a następnie dokonał trafnej subsumpcji przepisów prawa materialnego. Strona pozwana podkreśliła, że powódka została przeniesiona w stan nieczynny na swoją wyraźną prośbę, oświadczając jednocześnie w toku postępowania przed Sądem - na rozprawie w dniu 31.08.2017 r., że taki stan rzeczy jej odpowiadał, albowiem niezbędne było jej zatrudnienie dla celów związanych z pobieraniem wykształcenia. Miała tym samym świadomość, że jej działanie wyłącza byt doręczonego jej wypowiedzenia.

Zdaniem strony pozwanej, Sąd I instancji prawidłowo stwierdził, że do jego kognicji nie należało badanie, czy doszło do niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego wypowiedzenia stosunku pracy, bowiem na skutek oświadczenia (wniosku o przeniesienie w stan nieczynny) powódki stało się ono bezskuteczne i nie wywoływało jakichkolwiek skutków na gruncie prawa materialnego.

Odnosząc się natomiast do zarzutu naruszenia prawa procesowego, strona pozwana podniosła, że w przedmiotowej sprawie nie miało miejsca naruszenie art. 233 §1 k.p.c. Powódka nie wskazała w apelacji, jakie dowody w jej ocenie

zostały ocenione w sposób dowolny, jak również jakie okoliczności przemawiające na jej korzyść zostały przez Sąd I instancji pominięte

Sąd Okręgowy, Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. ustalił i zważył co następuje:

Apelacja strony pozwanej jest e nieuzasadniona i podlegała oddaleniu.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził niezbędne postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. Sąd Rejonowy w pisemnym uzasadnieniu wyroku wyjaśnił w oparciu o jakie dowody i dlaczego dokonał ustaleń faktycznych w rozpoznawanej sprawie

Z powyższych względów Sąd Okręgowy przyjął ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy za własne co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998r., I PKN 339/98, OSNP 1999/24/776).

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy przeprowadził także właściwą ocenę prawną stanu faktycznego w przedmiotowej sprawie. W rozważaniach prawnych Sąd Rejonowy szczegółowo umotywował swoje stanowisko i Sąd II instancji w całości je podziela. Zarzuty apelacji nie zdołały podważyć trafności rozstrzygnięcia Sądu I instancji.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji dokonał również prawidłowej oceny zgromadzonych dowodów. Zgodnie z treścią art. 233 § 1 kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Dając lub odmawiając wiary dowodom kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem. Jeśli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c. W niniejszej sprawie Sąd I instancji przeprowadził w sposób prawidłowy postępowanie dowodowe, dokonał wszechstronnej oceny materiału dowodowego, co wyraził w uzasadnieniu wyroku.

Sąd I instancji trafnie przyjął, iż w pozwanym Przedszkolu Miejskim nr 43 w G. musiało doszło do zmiany organizacyjnych powodujących zmianę planu nauczania uniemożliwiający dalsze zatrudnienia dotychczasowej załogi i zostało ono zmuszone do dokonania doboru pracownika do zwolnienia. W konsekwencji wybrana do zwolnienia została powódka, która następnie w sposób świadomy złożyła wniosek o przeniesienie w stan nieczynny. Postępowania dowodowe przeprowadzone przez Sąd I instancji wskazało, że złożony przez powódkę wniosek podyktowany był chęcią kontynuowania nauki na studiach podyplomowych, które w przypadku rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy musiałaby przerwać. Prawidłowo Sąd I instancji ustalił, że powódka nie uchyliła się od skutków złożonego stronie pozwanej oświadczenia woli o przeniesieniu w stan nieczynny. Tym samym, na skutek wniosku o przeniesienie w stan nieczynny doszło do „unicestwienia” wręzonego powódce wypowiedzenia umowy o pracę. W związku z tym stało się one bezskuteczne i nie wywoływało jakichkolwiek skutków na gruncie prawa materialnego. Sąd Okręgowy rozpoznając niniejszą sprawę, miał na uwadze uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2014 r. (sygn. akt III PZP 3/14), zgodnie z którą okoliczności i przyczyny niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy, które stało się bezskuteczne wskutek złożenia pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny (zgodnie z art. 20 ust. 5 c Karty Nauczyciela), mogą być poddane sądowej kontroli jako okoliczności lub przyczyny niezgodnego z prawem wygaśnięcia nauczycielskiego stosunku pracy tylko w razie skutecznego uchylenia się od skutków prawnych wniosku o przeniesienie w stan nieczynny i terminowego zaskarżenia wygaśnięcia stosunku pracy (art. 56§1 w zw. z art. 67 i art. 264§2 kp w zw. z art. 91c Karty Nauczyciela). Sąd orzekający podkreśla, że

Sąd pracy nie może orzekać o bezskuteczności wypowiedzenia, które stało się bezskuteczne (w myśl art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela) wskutek przeniesienia nauczyciela na jego pisemny wniosek w stan nieczynny, ani o przywróceniu do pracy w stosunku pracy, którego bezskuteczne wypowiedzenie nie rozwiązało wobec złożenia przez nauczyciela pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Sąd Okręgowy zwraca uwagę, że mogłoby badać niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie nauczycielskiego stosunku pracy wyłącznie w przypadku, gdy doszłoby do skutecznego uchylecia się przez powódkę od skutków prawnych złożonego wniosku o przeniesienie jej w stan nieczynny, a taka sytuacja w niniejszej sprawie nie miała miejsca.

Z tych względów, zarzuty podniesione przez stronę powodową w apelacji nie zasługują na uwzględnienie i na podstawie art. 385 k.p.c. oddalono ją jako bezzasadną.

O kosztach postępowania, Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc w zw. z §9 ust. 1 pkt 1 w zw. z §10 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. 2015. 1804) zasądzając od powódki, jako od strony przegrywającej proces, na rzecz pozwanego kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Grzegorz Tyrka (-) SSR del. Anna Capik-Pater

Sędzia Przewodniczący Sędzia