

Sygn. akt IV P 149/19

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 grudnia 2019 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Protokolant st. sekr. sąd. Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 17 grudnia 2019 r. w Puławach

sprawy z powództwa P. M.

przeciwko Publicznej Szkole Podstawowej w S.

o odprawę

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powoda P. M. kosztami procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 21 czerwca 2019r. powód P. M. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej Publicznej Szkoły Podstawowej w S. odprawy na podstawie art. 20 ust 2 Karty Nauczyciela w wysokości 11.655 zł tj. w wysokości sześciokrotności wynagrodzenia zasadniczego.

Pozwany Publiczna Szkoła Podstawowa w S. powództwa nie uznawała i wносиła o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. M. zawarł z Publiczną Szkołą Podstawową w S. umowę o pracę na stanowisko nauczyciela wychowania fizycznego od 1 września 2011r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do 30 czerwca 2012r. w wymiarze 18/18, od 1 września 2012r. zawarta została kolejna umowa o pracę na czas określony do 31 sierpnia 2013r., a od 1 września 2013r. zawarta została pomiędzy stronami umowa o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 15/18 etatu (akta osobowe).

W roku szkolnym 2014/2015, 2015/2016 powód pracował w wymiarze 11/18, a w roku szkolnym 2016/2017 w wymiarze 7/18, w roku szkolnym 2017/2018 i 2018/2019 w wymiarze 11/18 (akta osobowe).

W dniu 29 maja 2019r. powód otrzymał pismo, w którym dyrektor pozwanego rozwiązywała z nim stosunek pracy z dniem 31 sierpnia 2019r., a jako przyczynę swojej decyzji wskazała zmiany organizacyjne polegające na konieczności łączenia oddziałów klasowych na zajęciach wychowania fizycznego, uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powoda w dotychczasowym wymiarze czasu pracy (akta osobowe). Powód nie odwoływał się do sądu od tego wypowiedzenia (bezsporne).

W momencie rozwiązania stosunku pracy z powodem w pozwanej szkole na podstawie mianowania i umów o pracę, w niepełnym i pełnym wymiarze czasu pracy zatrudnionych było łącznie 16 osób (wykaz k. 26-27).

Powód nie otrzymał od pozwanej szkoły żadnej odprawy w momencie rozwiązania stosunku pracy (bezsporne).

Wynagrodzenie miesięczne powoda stanowiło kwotę 2.554,35zł (k.18).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o akta osobowe powoda, dokumenty złożone do akt sprawy, których to danych prawdziwość nie była kwestionowana przez powoda, w szczególności o wykaz pracowników zatrudnionych w pozwanej szkole, a także w oparciu o zeznania stron słuchanych w trybie art 299 kpc (k.22), które to zeznania, w sposób zgodny opisują istotne elementy stanu faktycznego i są także zgodne ze złożonymi do akt dokumentami.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz od pozwanej Publicznej Szkoły Podstawowej w S. odprawy na podstawie art. 20 ust 2 Karty Nauczyciela w wysokości 11.655 zł tj. w wysokości sześciokrotności wynagrodzenia zasadniczego, jest nieuzasadnione.

Pozwany pracodawca jako przyczynę swojej decyzji o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę wskazał zmiany polegające na konieczności łączenia oddziałów klasowych na zajęciach wychowania fizycznego. Niewątpliwie więc, decyzja pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę nie wiązała się z okolicznościami występującymi po stronie powoda, tylko okolicznościami leżącymi po stronie pozwanej szkoły, a więc wypowiedzenie to dokonane zostało z przyczyn, ale nie na podstawie, wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela (tekst jedn. Dz.U. z 2019 poz. 2215). Przepis art. 20 ust 1 KN stanowi bowiem, 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. Zgodnie zaś z ust 2 art. 20 KN 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.

Powód zatrudniony był w pozwanej szkole praktycznie przez cały czas w niepełnym wymiarze czasu pracy. W tym miejscu należy zacytować wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2006 r. w sprawie I PK 213/05 - Przepis art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) odnosi się tylko do nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć. Dalej w uzasadnieniu, Sąd Najwyższy podnosi, iż wniosek taki wypływa z wykładni językowej tego przepisu, chodzi w nim o takie zmiany w działalności szkoły, które uniemożliwiają "dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć". Podkreślenia wymaga zwrot "dalsze zatrudnianie". Wynika z niego, że przepis odnosi się tylko do osób zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć, co staje się niemożliwe w obliczu zmian w funkcjonowaniu szkoły.

Zatem, mając na uwadze wyżej przedstawione wyżej stanowisko Sądu Najwyższego, które sąd rozpoznający sprawę w całości podziela, uznać należy, iż do nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze nie będą miały zastosowania przepisy art. 20 KN, bezwzględnie uprawniające do otrzymania odprawy z związku ze zwolnieniem z pracy z przyczyn organizacyjnych. Podstawą prawną wypowiedzenia umowy o pracę takiemu nauczycielowi jest więc art. 27 ust1 Karty Nauczyciela. Jeżeli jednak rozwiązanie stosunku pracy następuje z przyczyn niedotyczących nauczyciela, zaś szkoła zatrudnia co najmniej 20 pracowników, to odprawa

będzie przysługiwała na podstawie ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2018 poz. 1969). art. 1 ust. 1).

Jak wynika z informacji złożonej przez pozwaną szkołę, placówka ta nie zatrudnia łącznie 20 pracowników, a zatem przepisy ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, także nie mają do powoda zastosowania.

Zatem stwierdzić należy, że powodowi w związku z rozwiązaniem z nim stosunku pracy nie przysługuje od byłego pracodawcy żadna odprawa.

Mając na uwadze powyższe, sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art. 102 kpc, który to przepis stanowi, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może nie obciążać w ogóle strony przegrywającej kosztami procesu. Zdaniem sądu, taka sytuacja tu właśnie zaistniała. Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się, przez co z pewnością sytuacja finansowa powoda pogorszyła się, a powód decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej, niewątpliwie był subiektywnie przekonany o ich zasadności.