

Sygn. akt IV P 63/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 września 2015 r.

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w S. w S.

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Wioletta Szulc
Ławnicy:	J. P. J. Ż.
Protokolant:	st. sekr. sądowy Lucyna Kozyra

po rozpoznaniu w dniu 25 września 2015 r.

sprawy M. A.

przeciwko Gimnazjum Gminy S. w S.

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanego Gimnazjum Gminy S. w S. na rzecz powódki M. A. kwotę 11.100 zł (jedenaście tysięcy sto złotych),

II. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Stargardzie Szczecińskim kwotę 555 zł. (pięćset pięćdziesiąt pięć złotych) tytułem kosztów sądowych.

Sygn. akt IV P 63/15

UZASADNIENIE

M. A. wniosła przeciwko Gimnazjum Gminy S. pozew o odszkodowanie z tytułu utraconych przychodów w wyniku bezzasadnego wypowiedzenia umowy o pracę, żądając kwoty 44.668,08 zł.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że w 2001 roku została zatrudniona w pozwanej szkole na stanowisku nauczyciela języka polskiego w pełnym wymiarze czasu pracy. Od tego czasu systematycznie dokształcała się, a nadto pracowała jako nauczyciel wychowania do życia w rodzinie. Zdobyła stopień nauczyciela dyplomowanego. W dniu 1 lutego 2015 roku powódka otrzymała od pracodawcy roczny urlop dla poratowania zdrowia, niemniej jednak w dniu 20 maja 2015 roku podczas tego urlopu wypowiedziano jej umowę o pracę, podając jako przyczynę częściową likwidację oddziałów szkolnych i ograniczenie godzin języka polskiego. Zdaniem powódki wskazana przyczyna jest tylko częściowo zasadna, albowiem przebywając na urlopie dla poratowania zdrowia nie musi być obłożona godziną lekcyjnymi. Nadto powódka jako jedyny nauczyciel była uprawniona do prowadzenia zajęć z wychowania do życia w rodzinie i po powrocie z urlopu w lutym 2016 roku mogłaby powrócić do nauczania tego przedmiotu. M. A. podkreśliła, że tak pracodawca, jak i rodzice uczniów wysoko cenili pracę powódki. M. A. wskazała, że rozumie, iż zmniejsza się liczba godzin zajęć z języka

polskiego, ale godziny zajęć z wychowania do życia w rodzinie pozwoliłyby pozwanej szkole na zatrudnianie powódki w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Pismem z dnia 18 czerwca 2015 roku M. A. zmieniła swoje powództwo, żądając uznania złożonego jej wypowiedzenia umowy o pracę za bezzasadne.

W odpowiedzi na pozew Gimnazjum Gminy S. wniosło o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu pozwana szkoła przyznała, że powódka faktycznie jest zatrudniona w tej szkole od 2001 roku jako nauczyciel języka polskiego oraz że na podstawie wniosku powódki udokumentowanego zaświadczeniem lekarskim otrzymała urlop dla poratowania zdrowia w okresie od 1 lutego 2015 roku do 31 stycznia 2016 roku. Zdaniem pozwanej wypowiedziano powódce umowę o pracę z uwagi na zmniejszenie ilości oddziałów szkolnych, co skutkowało zmniejszeniem godzin języka polskiego. Nadto liczba godzin zajęć z wychowania do życia w rodzinie wynosi 4 tygodniowo, co nie pozwoliłoby na wypełnienie pensum M. A., której pensum wynosi 18 godzin tygodniowo. Poza tym godziny te zostały przydzielone psychologowi szkolnemu, który również posiada kompetencje do prowadzenia tego przedmiotu. Zdaniem pozwanej powódka nie posiada kwalifikacji do prowadzenia zajęć artystycznych, dlatego nie mogły być one jej przyznane celem uzupełnienia pensum. Gimnazjum Gminy S. podkreśliło, że ocena, którą z nauczycieli ma być zwolniony, została oparta na analizie kwalifikacji, stażu pracy oraz oceny tej pracy trzech nauczycieli języka polskiego: W. W., M. T. oraz powódki. Zdaniem pozwanej W. W. i M. T. mają takie same kwalifikacje jak powódka, lecz mają dłuższy staż pracy i lepszą jej ocenę. W ocenie strony pozwanej wypowiedzenie było prawidłowe tak w odniesieniu do jego wręczenia w czasie urlopu dla poratowania zdrowia, jak i poprzez formułę doręczenia dorosłemu domownikowi wspólnie zamieszkującemu z powódką.

Na rozprawie w dniu 25 września 2015 roku powódka kolejny raz zmieniła powództwo, żądając odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia w kwocie 11.100 zł.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. A. w dniu 17 czerwca 1992 roku ukończyła studia w Uniwersytecie (...) na Wydziale Humanistycznym na kierunku „filologia polska” w zakresie nauczania języka polskiego.

Dowód:

- odpis dyplomu, k. 1 akt osobowych część A.

W 2000 roku M. A. ukończyła w Uniwersytecie (...) na Wydziale Humanistycznym studia podyplomowe w zakresie wychowania prorodzinnego i seksualnego.

Dowód:

- odpis świadectwa ukończenia studiów podyplomowych, k. 2 akt osobowych część A.

W dniu 25 lipca 2001 roku M. A. zdała egzamin na stopień nauczyciela mianowanego.

Dowód:

- odpis zaświadczenia, akta osobowe część B,

- akta nadania, k. 6 akt osobowych część B.

M. A. wnioskiem z dnia 20 sierpnia 2001 roku zwróciła się do Gimnazjum Gminy S. o zatrudnienie na stanowisku nauczyciela polonisty oraz w zakresie zajęć przygotowania do życia w rodzinie.

Dowód:

- wniosek o zatrudnienie, k. 2 akt osobowych część B.

Powódka w dniu 22 sierpnia 2001 roku zawarła z Gimnazjum Gminy S. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy ze wskazaniem dnia rozpoczęcia zatrudnienia od 1 września 2001 roku.

Dowód:

- umowa o pracę, k. 3 akt osobowych część B.

W dniu 6 grudnia 2004 roku Dyrektor Gimnazjum Gminy S. ocenił pracę M. A. na stopień dobry.

Dowód:

- ocena pracy nauczyciela, k. 19 akt osobowych część B.

M. A. w dniu 15 lipca 2005 roku uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego.

Dowód:

- akta nadania, k. 21 akt osobowych część B.

W dniu 14 października 2008 roku M. A. otrzymała od Dyrektora Gimnazjum Gminy S. list gratulacyjny, w którym przyznano powódce nagrodę dyrektora za osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze oraz realizację zadań statutowych placówki.

Dowód:

- list gratulacyjny, k. 35 akt osobowych część B.

W dniu 30 września 2009 roku powódka otrzymała od Dyrektora Gimnazjum Gminy S. nagrodę za osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze.

Dowód:

- zaakceptowany wniosek o nagrodę, k. 43 akt osobowych część B.

W okresie od 15 października 2010 roku do 14 listopada 2010 roku M. A. uczestniczyła w szkoleniu – warsztatach reżyserskich, aktorskich i plastycznych „O teatrze w szkole”.

Dowód:

- zaświadczenie, k. 48 akt osobowych część B.

W dniu 26 września 2013 roku M. A. otrzymała od Dyrektora Gimnazjum Gminy S. upomnienie.

Dowód:

- upomnienie i notatka, k. 59, 60 akt osobowych część B.

W dniu 24 kwietnia 2014 roku Dyrektor Gimnazjum Gminy S. ocenił pracę M. A., wystawiając ocenę dobrą. Według Dyrektora sferą działalności zawodowej, która została oceniona słabiej i która wymaga podniesienia efektywności, jest nie do końca właściwe planowanie i prowadzenie procesu dydaktycznego.

Dowód:

- ocena pracy nauczyciela, k. 62 akt osobowych część B.

M. A. ma odmienne spojrzenie na metody wychowawcze stosowane wobec uczniów. Preferuje odsyłanie uczniów sprawiających problemy wychowawcze do dyrekcji szkoły czy pedagoga. W dniu 5 stycznia 2015 roku podczas rady pedagogicznej kwestia ta została poruszona i Dyrektor Gimnazjum Gminy S. zwrócił uwagę powódce, że jest przeciwny praktyce odsyłania uczniów z zajęć do władz szkoły.

Podczas rady pedagogicznej w dniu 12 stycznia 2015 roku Dyrektor Gimnazjum Gminy S. zwrócił uwagę, że mimo sprzeciwu wobec praktyki M. A. odnośnie odsyłania uczniów taka sytuacja miała miejsce w dniu 9 stycznia 2015 roku, co w ocenie Dyrektora zasługuje na upomnienie dla nauczyciela.

Dowód:

- kopie protokołów rad pedagogicznych, k. 51-58,

- zeznania M. A. i k 74v-75v,

Od 19.01.2015 r. do 01.02.2015 r. trwały ferie szkolne. W ich trakcie powódka zadzwoniła do dyrektora szkoły informując o orzeczeniu lekarskim stwierdzającym potrzebę udzielenia powódce urlopu dla poratowania zdrowia od 01.02.2015 r. do 31.01.2016 r. Dyrektor poinformowała ją, że z powodu zmniejszenia ilości godzin nie będzie mogła zaproponować jej etatu. Powódka odpowiedziała, że jest jeszcze dużo czasu a ona ma problem zdrowotny.

Dowód :

- zeznania M. A. i k 74v-75v,

- zeznania T. M. j k 75v-76v.

M. A. pismem z dnia 28 stycznia 2015 roku wniosła o udzielenie jej urlopu dla poratowania zdrowia w okresie od 1 lutego 2015 roku do 31 stycznia 2016 roku. Do wniosku załączyła orzeczenie lekarskie.

Dyrektor Gimnazjum Gminy S. pismem z dnia 29 stycznia 2015 roku udzielił M. A. urlopu zgodnie z wnioskiem.

Dowód:

- wniosek o urlop, k. 66 akt osobowych część B,

- orzeczenie lekarskie, k. 67 akt osobowych część B,

- pismo Dyrektora, k. 68 akt osobowych część B.

Od 16.05.2015 r. do 08.06.2015 r. powódka przebywała w ośrodku rehabilitacyjnym w M.. Na okres od 16.05.2015 r. do 13.06.2015 r. wystawiono jej zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy.

Dowód :

- informacja o przebytej rehabilitacji leczniczej k 31,

- zaświadczenie lekarskie k 49.

Pismem z dnia 28 maja 2015 roku Dyrektor Gimnazjum Gminy S. wypowiedział M. A. umowę o pracę. W uzasadnieniu wskazał, że przyczyną wypowiedzenia jest zmniejszenie od nowego roku szkolnego, tj. od 1 września 2015 roku, ilości oddziałów, a tym samym zmniejszenie ilości godzin z języka polskiego w pozostałych oddziałach do 40 godzin

tygodniowo. Powoduje to konieczność dostosowania stanu zatrudnienia nauczycieli języka polskiego do aktualnych potrzeb wynikających z zadań szkoły. Pismo odebrał w dniu 28.05.2015 r. mąż powódki i w tym samym dniu telefonicznie przeczytał jej treść pisma. Dowód:

- wypowiedzenie z potwierdzeniem odbioru k. 69 akt osobowych część B,
- informacyjne słuchanie powódki k 64v.

Dyrektor Gimnazjum Gminy S. podczas rady pedagogicznej w dniu 19 maja 2015 roku przypomniała o treści Regulaminu zwalniania nauczycieli w Gimnazjum Gminy S..

Zgodnie z ww. Regulaminem Dyrektor może rozwiązać stosunek pracy z nauczycielem w sytuacji częściowej likwidacji szkoły, zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania.

Kryteria obowiązujące przy wyborze nauczyciela, z którym ma być rozwiązany stosunek pracy, są następujące:

1/ posiadanie odpowiednich kwalifikacji zawodowych, systematyczne doskonalenie warsztatu pracy poprzez udział w różnych formach doształcania;

2/ dyscyplina pracy, wywiązywanie się z obowiązków nauczyciela:

- prawidłowa realizacja podstawy programowej,
- gwarantowanie bezpieczeństwa uczniom (dyscyplina na zajęciach, przerwach, imprezach),
- przestrzeganie zapisów statutowych i wewnątrzszkolnych aktów prawnych,

3/ prawidłowość relacji z uczniami, dla których nauczyciel stanowi autorytet,

4/ osiągnięcia i sukcesy zawodowe,

5/ troska o prestiż i dobro szkoły,

6/ cechy osobowościowe nauczyciela,

7/ sytuacja życiowa nauczyciela, inne źródła dochodów,

8/ opinia Samorządu Uczniowskiego lub (...),

9/ posiadanie dodatkowych kwalifikacji zawodowych umożliwiających znalezienie zatrudnienia w resorcie innym niż oświata.

Dowód:

- Regulamin zwalniania nauczycieli w Gimnazjum Gminy S., 73
- kopia protokołu rady pedagogicznej z 19.05.2015 r., k. 69-72.

Kwalifikacje do nauczania języka polskiego w pozwanym Gimnazjum ma poza powódką, M. T., W. W., M. W. (1), B. R.. M. W. (1) ma również uprawnienia do nauczania języka angielskiego a B. R.- wiedzy o społeczeństwie i może prowadzić bibliotekę. .

W. W. w okresie dokonywania ocen nauczycieli w 2014 roku otrzymała oceną dobrą. W drugim półroczu roku szkolnego 2014/2015 zmieniono ocenę W. W. na wyróżniającą.

Dowód :

– informacyjne słuchanie T. M. k 65-65v,

- zeznania E. M. k 75v-76

W roku szkolnym 2014/2015 w Gimnazjum Gminy S. było zaplanowane 45 godzin języka polskiego w 9 klasach. Po 10 godzin tych zajęć przydzielono M. T., M. A., M. W. (2) i 15 godzin przydzielono W. W.. Ponadto przydzielono :

- M. T. 3 godziny z godzin do dyspozycji dyrektora i 11 godzin w świetlicy szkolnej, ogółem 24 godziny, w tym 3 godziny ponadwymiarowe;

- powódce 1 godzinę wychowawczą, 4,5 godzin wychowania do życia w rodzinie i 2 godziny z godzin do dyspozycji dyrektora, ogółem 17,5 godzin,

- M. W. (1) 10 godzin języka angielskiego, jedną godzinę wychowawczą, łącznie 21 godzin, w tym 3 ponadwymiarowe.

W roku szkolnym 2014/2015 w Gimnazjum Gminy S. było zaplanowane 26 godzin świetlicy szkolnej. 5 godzin przydzielono T. M., 11 godzin M. T., 10 godzin J. J..

Dowód:

- arkusz organizacyjny (...), k. 67.

W roku szkolnym 2015/2016 w Gimnazjum Gminy S. było zaplanowane 40 godzin języka polskiego w 8 klasach. Po 20 godzin tych zajęć przydzielono M. T. i W. W.. Ponadto W. W. otrzymała 1 godzinę wychowawczą. M. W. (2) przydzielono 18 godzin języka angielskiego.

W roku szkolnym 2015/2016 w Gimnazjum Gminy S. było zaplanowane 26 godzin świetlicy szkolnej. 3 godziny przydzielono T. M., 23 godziny J. J..

M. T. miała tygodniowo 2 godziny ponad pensum, W. W. miała tygodniowo 3 godziny ponad pensum, M. W. (2), J. J. nie miały godzin ponadwymiarowych.

Do prowadzenia zajęć z wychowania do życia w rodzinie zatrudniono nowego nauczyciela. Miał pensum na poziomie 4 godzin tygodniowo.

Dowód:

- arkusz organizacyjny (...), k. 46.

J. J., która pracuje w bibliotece, w roku szkolnym 2014/2015 i 2015/2016 korzysta z urlopu wychowawczego. Jest nauczycielem kontraktowym. W miejsce J. J. zatrudniono innego nauczyciela, zaś część godzin przekazano innym nauczycielom.

Dowód :

- informacyjne słuchanie T. M. k 65-65v,

- informacyjne słuchanie M. A. k 64v

Miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosi 3730,80 zł brutto miesięcznie.

Dowód:

- zestawienie wynagrodzeń, k. 59.

Sąd Rejonowy rozważył, co następuje:

Poza sporem w sprawie było to, że powódka jest nauczycielem dyplomowanym, ma uprawnienia do nauczania języka polskiego i wychowania do życia w rodzinie i jak każdy nauczyciel może prowadzić zajęcia w świetlicy. Strony zgodne były również co do tego, że uprawnienia do nauczania języka polskiego ma również M. T., W. W., M. W. (1) i B. R.. M. W. (1) ma również kwalifikacje do nauczania języka angielskiego a B. R. - wiedzy o społeczeństwie i może prowadzić bibliotekę.

Również nie było kwestionowane przez strony to, że w stosunku do roku szkolnego 2014/2015, liczba godzin języka polskiego zmniejszyła się do 40 godzin tygodniowo a pensum nauczyciela języka polskiego wynosi 18 godzin tygodniowo.

Niewątpliwym również ograniczeniem w przydziale godzin jest to, że jak wynika z arkusza organizacyjnego na rok 2015/2016 liczba godzin języka polskiego w każdej klasie wynosi 5 godzin tygodniowo i z przyczyn dydaktycznych powinny być one przydzielone temu samemu nauczycielowi. .

Ustalenia wymaga czy wypowiedzenie powódce umowy o pracę z powodu zmniejszenia ilości oddziałów i tym samym godzin języka polskiego do 40 godzin tygodniowo jest zasadne i zgodne z obowiązującymi przepisami.

Art. 45 par. 1 k.p. stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów 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.

W judykaturze Sądu Najwyższego dominuje stanowisko, że w razie wypowiedzenia umowy o pracę i konieczności doboru pracownika do zwolnienia z pracy w związku z obiektywną potrzebą racjonalizacji lub ograniczenia zatrudnienia pracownik, który traci pracę, powinien znać zarówno przyczyny wypowiedzenia, jak i zastosowane, sprawdzalne i poddające się weryfikacji sądowej kryteria obiektywnego i sprawiedliwego doboru do zwolnienia z pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, z 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, z 19 listopada 2012 r., II PK 258/11, z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/13). Dopiero wskazanie owych kryteriów, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych implikujących zmniejszenie stanu zatrudnienia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono tej treści oświadczenie woli, oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę. Pracodawca, który przeprowadzając redukcje zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.).

W wyroku z 04.03.2015 r. wydanym w sprawie IPK 183/14, Sąd Najwyższy orzekł, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art. 30 par. 4 k.p.) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria wyboru) , chyba, że jest ona oczywista lub znana pracownikowi.

W rozpoznawanej sprawie pozwany pracodawca nie wskazał powódce w treści wypowiedzenia dlaczego to ona spośród nauczycieli języka polskiego została wybrana do zwolnienia.

Twierdzenia samego pozwanego co do tych przyczyn nie są jednolite. I tak w odpowiedzi na pozew dyrektor pozwanego Gimnazjum wskazała: „Odnosnie kryterium wyboru nauczycieli do zwolnienia to pozwana wzięła pod uwagę kwalifikacje, staż pracy oraz ocenę pracy trzech nauczycieli języka polskiego. W. W. i M. T. posiadają wprawdzie takie same kwalifikacje jak powódka jednakże mają dłuższy staż pracy i lepszą ocenę pracy”.

Natomiast na rozprawie w dniu 22.09.2015 r. dyrektor Gimnazjum T. M. podała, że kryteria wyboru nauczyciela do zwolnienia obowiązują od kilku lat, były zatwierdzone na radzie pedagogicznej, w bibliotece znajdują się wszystkie procedury opracowane dla Gimnazjum. Jako dowód załączono do akt sprawy regulamin zwalniania nauczycieli w Gimnazjum Gminy S., w którym wskazano 9 kryteriów wyboru nauczyciela do zwolnienia. [k 73]. Nie wynika z materiału dowodowego czy i kiedy przed radą pedagogiczną w dniu 19.05.2015 r., był on podany do wiadomości nauczycieli

Z protokołu z posiedzenia rady pedagogicznej z 19.05.2015 r. wynika, że w jej trakcie przypomniano treść tego regulaminu.

Powódka jednak była nieobecna na tej radzie, bo przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia. Brak jednocześnie jakiegokolwiek dowodu na to, że w inny sposób została ona zapoznana z jego treścią. Na rozprawie w dniu 25.09.2015 r. powódka zeznała, że nie widziała tego regulaminu i nigdy nie był on odczytany na radzie pedagogicznej. Na wcześniejszej rozprawie powiedziała, że nie wie czy regulamin zwolnień jest do wglądu w bibliotece.

Gdyby nawet przyjąć, że powódka знаła treść tego regulaminu lub powinna go znać, to nie zostało przez stronę pozwaną wykazane, że powódkę wybrano do zwolnienia przy zastosowaniu wszystkich postanowień tego regulaminu. Z odpowiedzi na pozew wynika, że pracodawca zastosował tylko trzy kryteria, podczas gdy w regulaminie jest ich 9. Nie zostało wykazane, że powódce przedstawiono chociaż jedną przyczynę wyboru jej osoby do zwolnienia. Nie wynika z materiału dowodowego, aby w czasie rozmowy telefonicznej kiedy dyrektor Gimnazjum poinformowała powódkę, że nie będzie miała dla niej etatu, wskazała również dlaczego to powódkę chce zwolnić a nie inną polonistkę. Stąd też nie można przyjąć, że przyczyny wyboru powódki do zwolnienia wynikały z zastosowania kryteriów przewidzianych regulaminem i były powódce znane lub oczywiste.

W świetle powyższego uznać należy, że wypowiedzenie jest wadliwe, gdyż nie precyzuje przyczyny wyboru powódki do zwolnienia, czym naruszono art. 30 par. 4 k.p. Ponadto zgromadzony materiał dowodowy wskazuje, że wybór powódki był dowolny, gdyż nie opierał się na wszystkich kryteriach wskazanych w regulaminie. Zatem wypowiedzenie jest niezasadne- art. 45 par. 1 k.p.

Odnosząc się do zarzutów powódki wyartykułowanych w pkt 1-4 pozwu- k 4, to stwierdzić należy że pozwaną pracodawca mógł wypowiedzieć jej stosunek pracy w czasie trwania urlopu dla poratowania zdrowia (wyrok Sądu Najwyższego z 04.04.2014 r. w sprawie IPK 247/13) i w okresie zwolnienia lekarskiego (wyrok Sądu Najwyższego z 07.12.2006 r., IPZP (...))

Okoliczność natomiast, że powódka jako jedyna miała uprawnienia do nauczania przedmiotu wychowanie do życia w rodzinie, nie stanowi samoistnej podstawy do uwzględnienia powództwa gdyż godzin tego przedmiotu jest za mało aby powódka miała zapewnione pensum.

Co do podnoszenia przez powódkę, że wypowiedzenie otrzymała w dniu 02.06.2015 r., to należy mieć na uwadze to co powódka powiedziała na rozprawie w dniu 22.09.2015 r. [k 64v], tj., że mąż w tym samym dniu kiedy otrzymał adresowane do niej wypowiedzenie, telefonicznie przeczytał powódce jego treść.

Ze zwrotnego potwierdzenia odbioru wypowiedzenia wynika, że mąż powódki odebrał je w dniu 28.05.2015 r. Zatem w dniu 28.05.2015 r. doszło do powódki oświadczenie pozwanego o wypowiedzeniu stosunku pracy – art. 61 par. 1 k.c. i wypowiedzenie zaczęło swój bieg od 30.05.2015 r.

Sąd zasądził od Gimnazjum Gminy S. (...) na rzecz (...) żadaną kwotę 11.100 zł tytułem odszkodowania z art. 47.1 k.p w zw. z art. 45 par. 1 k.p. Wysokość tego odszkodowania jest zgodna z żądaniem powódki i nie przekracza jej wynagrodzenia za 3 miesiące. Strona pozwana wskazała, że miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop na kwotę 3730,80 zł. [k 59].

Sąd zasądził od pozwanej szkoły – jako strony przegrywającej – na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Stargardzie Szczecińskim koszty sądowe w postaci opłaty sądowej w kwocie 555 zł (art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 98 § 1 k.p.c.).

SSR Wioletta Szulc