

UZASADNIENIE

Powódka B. M. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego Z. P. kwoty 7162,89 zł z ustawowymi odsetkami od 10 listopada 2015 roku do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej.

W uzasadnieniu podniosła, iż u pozwanego była zatrudniona od 1 września 2006 roku na stanowisku nauczyciela. W okresie zatrudnienia warunki umowy były wielokrotnie modyfikowane i tak od 1 września 2014 roku jej wynagrodzenie wynosiło 4000 zł. Warunki tej umowy zmieniły się od 30 czerwca 2015 i na okres lipca i sierpnia jej wynagrodzenie zmniejszyło się o 2500 zł. Pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę w dniu 14 maja 2015 roku z przyczyn nie dotyczących pracownika. Po rozwiązaniu umowy pozwany wypłacił jej odprawę w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia, przy czym za podstawę do naliczenia należności przyjął wynagrodzenie za ostatnie 3 miesiące pracy - czerwiec, lipiec i sierpień i podniosła, że w te dwa ostatnie miesiące jej wynagrodzenie było znacznie niższe, niż przez poprzednie 10 miesięcy roku. Wskazała na przepisy regulujące ustalania i wypłacania wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop przewidujące, iż w przypadku znacznego wahania wysokości składników wynagrodzenia składniki te powinny być uwzględnione w łącznej wysokości wypłaconej w okresie 12 miesięcy kalendarzowych. Za pierwsze 10 miesięcy jej wynagrodzenie wynosiło 4000 zł, a w lipcu i sierpniu 1500, wobec czego powinno być przyjęte wynagrodzenie za cały ten okres.

Pozwany Z. P. w K. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

Podniósł, iż odprawa została powódce wypłacona z uwzględnieniem przepisów art. 20 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela w zw. z art. 8 ust. 1 pkt. 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników oraz zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Zdaniem pozwanego powódka błędnie interpretuje §8 ust. 2 rozporządzenia, treść tego przepisu ma zastosowanie jedynie do zmiennych składników wynagrodzenia, jeżeli ich wysokość ulega wahaniom. Wynagrodzenie zasadnicze i dodatek stażowy są składnikami stałymi. Wynagrodzenie powódki w roku szkolnym 2014/2015 było wyższe, niż w dacie rozwiązania stosunku pracy, ale było to związane z zawarciem na okres do 26 czerwca 2015 roku porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy w związku z koniecznością zastępowania innego nauczyciela. W dacie rozwiązywania stosunku pracy porozumienie nie obowiązywało, wobec czego wysokość wynagrodzenia wypłacona powódce na jego podstawie nie stanowiła podstawy naliczenia odprawy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powódka B. M. była zatrudniona w pozwanym Z. P. w K. od 01.09.2006 r. jako nauczyciel mianowany, w roku szkolnym 2014/2015 na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W maju 2014 roku powódka została poinformowana, iż w związku ze zmianami organizacyjnymi zaistniała konieczność zmiany przydziału godzin i powódce może zostać przydzielonych 6 godzin informatyki, co się wiąże z proporcjonalnym obniżeniem wynagrodzenia.

W dniu 28 sierpnia 2014 roku pozwany zawarł z powódką porozumienie, iż w związku z koniecznością zastępowania nieobecnego nauczyciela zostaną zmienione warunki pracy i płacy w ten sposób, że w miejsce dotychczasowego wymiaru godzin 6/18 i wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 882,34 złotych będzie obowiązywał tygodniowy wymiar zajęć w wysokości 18/18 i wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2647 złotych oraz naliczane od tego dodatek stażowy w kwocie 529,40 zł oraz dodatek wiejski w kwocie 264,70 zł. W § 2 porozumienia zaznaczono, iż obowiązuje ono od 1 września 2014 roku do dnia powrotu do pracy nauczyciela I. C., ale nie dłużej niż 30 czerwca 2015 roku.

Powódka zastępowała I. C. do 26 czerwca 2015 roku, gdy to zakończyła się nieobecność tego nauczyciela. W okresie od września 2014 roku do czerwca 2015 roku powódka pracowała w godzinach ponadwymiarowych. Łączna wysokość

wynagrodzenia wypłaconego powódce za pracę w godzinach ponadwymiarowych za okres od sierpnia 2014 roku do lipca 2015 roku wyniosła 5684,74 złotych, średnia z 12 miesięcy 483,52 złotych.

Pracodawca pismem z dnia 14.05.2015 roku z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia rozwiązał z powódką umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31.08.2015r. Ze wskazaniem, iż przyczyną wypowiedzenia jest reorganizacja.

W okresie sierpnia 2015 roku powódka jako członek komisji uczestniczyła w egzaminach poprawkowych z matematyki przeprowadzanych dla uczniów, którym wystawiła oceny niedostateczne.

Powódce przyznano i wypłacono odprawę wynikającą z art. 8 ust. 1 pkt. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w zw. z art. 20 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela. Za podstawę do naliczenia wysokości odprawy przyjęto wynagrodzenie przysługujące powódce od 1 lipca 2015 roku w kwocie 882, 33 zł, dodatek stażowy w kwocie 176, 47 zł, a nadto wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe wypracowane przez nią w okresie od 1 września 2014 roku do 30 czerwca 2015 roku. Powódce wypłacono odprawę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia naliczonego od tak przyjętej podstawy wymiaru.

Dowód: akta osobowe - wypowiedzenie umowy o pracę, zmiany umów o pracę K, zaświadczenie o wynagrodzeniu K4 -7, arkusz organizacyjny Szkoły k 18-21, informacja o wysokości wynagrodzenia urlopowego oraz wynagrodzeniu za okres 1.09.2014 – 31.08.2015 roku,

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. Istota sporu na gruncie prawnym sprowadza się do tego, jakie składniki należy przyjąć do obliczenia odprawy w przypadku istotnej zmiany w okresie ostatnich 12 miesięcy przed rozwiązaniem stosunku pracy wysokości wynagrodzenia zasadniczego związanej ze zmianą warunków pracy i płacy w części tego okresu, a konkretnie jak w tym wypadku wymiaru czasu pracy.

Przede wszystkim należy stwierdzić, że powódce przysługiwała odprawa przewidziana w przepisach ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika z uwagi na treść art. 20 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela- zdanie drugie, bowiem podstawą zatrudnienia powódki była umowa o pracę.

Sposób naliczania odprawy pieniężnej wynikającej z ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika jest uregulowany zgodnie z art. 8 ust. 3 ustawy w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. (Dz. U. z dnia 9 stycznia 1997 r.)

Powódka powołała się na zapis przewidujący, iż w przypadku znacznego wahania wysokości składników wynagrodzenia składniki te powinny być uwzględnione w łącznej wysokości wypłaconej w okresie 12 miesięcy kalendarzowych, zatem w jej ocenie przy ustalaniu podstawy do naliczenia odprawy winno być uwzględnione jej wynagrodzenie zasadnicze za okres ostatnich 12 miesięcy.

Stanowisko to nie może być podzielone.

Zgodnie z § 6 Rozporządzenia wyżej wskazanego wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, zwane dalej "wynagrodzeniem urlopowym", ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem składników wymienionych w pkt. 1-10 tego § stosując zasady określone w dalszych § § 7-11.

I tak, zgodnie z § 7 składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu.

Na podstawie § 8 ust. 1 i 2 składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7, uwzględnia się przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a w przypadkach znacznego wahania wysokości składników wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1, składniki te mogą być uwzględnione przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie nie przekraczającym 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

Zgodnie z § 8 ust. 3 wynagrodzenie ustalone według zasad przewidzianych w ust. 1 i 2 stanowi podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego, zwaną dalej "podstawą wymiaru".

W ocenie Sądu, wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatek stażowy pracownika, a tego składnika dotyczy spór, jest takim elementem wynagrodzenia, o którym mowa w § 7. Oznacza to, że do podstawy wymiaru wynagrodzenia urlopowego przyjmuje się to wynagrodzenie, które przysługuje pracownikowi w chwili wykorzystania urlopu, a tu, odpowiednio w chwili nabycia prawa do odprawy pieniężnej. Zapis dotyczący uwzględniania składników podlegających znacznemu wahaniu za okres ostatnich 12 miesięcy wyłącza te określone w § 7, a zatem właśnie wynagrodzenie zasadnicze. Do takich elementów wynagrodzenia, jakie podlegają regulacji § 8 należy zaliczyć wynagrodzenie akordowe, prowizyjne, składniki określone w stawkach godzinowych, "dniówkach", stawkach tygodniowych, premiach, dodatkach za godziny nadliczbowe

Należy tu zauważyć, że w ocenie Sądu nie ma wątpliwości, iż w dacie rozwiązania z powódką umowy o pracę, warunki umowy w oparciu o które powódka pracowała w wymiarze pełnego etatu oraz wypracowywała godziny ponadwymiarowe przestały obowiązywać. Z umowy jasno wynika, że została ona zawarta na czas nieobecności innego nauczyciela, ale nie dłuższy niż do 30 czerwca 2015 roku. Zgodnie z oświadczeniem pozwanego nieobecność tego nauczyciela umożliwiającą zatrudnienie innego na zastępstwo zakończyła się 26.06.2015 roku, następnie nauczycielka zaczęła korzystać z urlopu wypoczynkowego przysługującego jej w czasie ferii letnich. Korzystanie z pracownika z urlopu wypoczynkowego nie stanowi podstawy do zatrudnienia na zastępstwo za niego innego pracownika i taka sytuacja w umowie z powódką nie została przewidziana.

Reasumując, roszczenia powódki nie znajdują podstaw prawnych w powszechnie obowiązujących przepisach omówionych wyżej i podlegały oddaleniu.

Z uwagi na szczególne okoliczności związane z faktem, iż powódka utraciła pracę, a nadto w sprawie występowało zagadnienie prawne skomplikowane dla większości pracowników, na podstawie art. 102 kpc nie obciążano powódki kosztami procesu na rzecz pozwanego.