

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 09-03-2017 r.

Sąd Rejonowy w Ostródzie IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Marzena Madrak

Ławnicy: Barbara Żmijewska, Krystyna Dębska

Protokolant: st. sekr. sąd. Marlena Młynarkiewicz

po rozpoznaniu w dniu 09-03-2017 r. w Ostródzie

sprawy z powództwa M. G. (PESEL:(...))

przeciwko Zespół Szkolno-Przedszkolny w S. (NIP:(...))

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy i płacy

uznaje za bezskuteczne wypowiedzenie warunków pracy i płacy powódce M. G. przez pozwany Zespół Szkolno-Przedszkolny w S. z dnia 19 maja 2016 roku.

UZASADNIENIE

Powódka M. G. złożyła pozew przeciwko I. I. – dyrektorowi Zespołu Szkolno Przedszkolnemu w S. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy i płacy. W uzasadnieniu wskazała, że nie zgadza się na zmianę warunków zatrudnienia, ponieważ istnieje możliwość zatrudnienia jej w pełnym wymiarze godzin. W piśmie z dnia 14 czerwca 2016 roku /k. 8/ powódka wskazała dodatkowo, że pozwana wypowiedziała jej warunki pracy i płacy z przekroczeniem ustawowego terminu, tj. dokonała tego w dniu 2 czerwca 2016 roku, a nie do końca maja.

Pozwany Zespół Szkolno Przedszkolny w S. wniósł o odrzucenie pozwu z uwagi na brak po swojej stronie legitymacji procesowej. Podniósł również, że pozew w przedmiotowej sprawie został złożony przez powódkę z przekroczeniem terminu, o którym mowa w art. 264 § 1 kp. Wniósł również o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazał, że ograniczenie zatrudnienia powódki nie zostało dokonane z przekroczeniem terminu, albowiem o ograniczeniu zatrudnienia pozwany informował powódkę na posiedzeniu Rady Pedagogicznej Szkoły Podstawowej w S. w dniu 26 kwietnia 2016 roku. W związku z usprawiedliwioną nieobecnością powódki w pracy, wypowiedzenie zmieniające zostało powódce wysłane listem poleconym i doręczone dnia 2 czerwca 2016 roku. Powołując się na treść art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela pozwany wskazał, że nawet gdyby znać, że ograniczenie zatrudnienia formalnie nastąpiło w czerwcu 2016 roku, nie pozbawia to ważności dokonanej czynności prawnej. Dalej wskazał, że pozwany zarówno powódce, jak i innym nauczycielom wypowiedział warunki pracy i płacy z powodu braku wiedzy na temat ilości godzin i rodzaju zajęć, na które będzie zapotrzebowanie na początku kolejnego roku szkolnego, tj. od września 2016 roku. W związku z powyższym, zmianie uległ arkusz organizacyjny w placówce. Podniósł, że na najbliższy rok szkolny zatrudnienie powódki zostało zaplanowane w arkuszu organizacyjnym (...) zgodnie z kwalifikacjami i zakresem godzin, wynikającym z ramowego planu nauczania Zespołu Szkolno Przedszkolnego w S.. Motywował, że nieobecności powódki w pracy dezorganizują pracę placówki oraz, że w stosunku do niej wszczęte zostało postępowanie dyscyplinarne przez Wojewodę (...) - (...).

Pismem z dnia 10 listopada 2016 roku /data stempla - koperta k. 98/ powódka sprostowała oznaczenie strony pozwanej, wskazując, że pozywa Zespół Szkolno Przedszkolny w S..

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. G. zatrudniona jest w Zespole Szkolno Przedszkolnym w S., na stanowisku nauczyciela mianowanego. Wynagrodzenie powódki wynosi – płaca zasadnicza 2647 zł plus dodatek za wysługę lat w wysokości 17% - 370,58 zł.

/okoliczność bezsporna, dowód: zaświadczenie k. 62/

Powódka jest nauczycielem mianowanym od dnia 1 grudnia 2014 roku. Ukończyła studia podyplomowe w zakresie Muzyka. Historia muzyki, historia, socjoterapia, nauczanie języka niemieckiego w edukacji zintegrowanej, nauczanie biologii w gimnazjum. Ukończyła studia magisterskie na kierunku pedagogika w zakresie wychowania ekologicznego.

/dowód: akt mianowania k. 56 – część B akt osobowych, świadectwa ukończenia studiów podyplomowych k. 36- 41, k. 46-48, dyplom ukończenia studiów k. 42-45/

Pismem z dnia 19 maja 2016 roku Wójt Gminy B. zatwierdził w Zespole Szkolno Przedszkolnym w S. liczbę oddziałów - 8, liczbę godzin – 276, w tym ponadwymiarowych 23, liczbę etatów pedagogicznych 14,569, etatów pracowników niepedagogicznych 3 w tym obsługi 3, administracji 0, liczba etatów w świetlicy – 0.

/dowód: uwagi i decyzje organu prowadzącego k. 30, arkusz k. 31-32/

Pismem z dnia 25 maja 2016 roku Wójt Gminy B. zatwierdził w Zespole Szkolno Przedszkolnym w S. liczbę oddziałów - 8, liczbę godzin 257, w tym ponadwymiarowych 1, liczbę etatów pedagogicznych 13,758, etatów pracowników niepedagogicznych 2,5, w tym obsługi 2,5, administracji 0, liczba etatów w świetlicy – 0.

/dowód: uwagi i decyzje organu prowadzącego k. 33, arkusz k. 34-35/

Pismem z dnia 27 maja 2016 roku Wójt Gminy B. zatwierdził w Zespole Szkolno Przedszkolnym w S. liczbę oddziałów - 8, liczbę godzin 236, w tym ponadwymiarowych 7, liczbę etatów pedagogicznych 12,343, etatów pracowników niepedagogicznych 2,5, w tym obsługi 2,5, administracji 0, liczba etatów w świetlicy – 0.

/dowód: uwagi i decyzje organu prowadzącego k. 27, arkusz k. 28-29/

Pismem z dnia 19 maja 2016 roku pozwany wypowiedział M. G. warunki pracy i płacy i z dniem 1 września 2016 roku w ten sposób, że powierzył jej obowiązki nauczyciela w Zespole Szkolno Przedszkolnym w S. w niepełnym wymiarze czasu pracy i zmienił wynagrodzenie zasadnicze. W uzasadnieniu wskazano, że od 1 września 2016 roku u powódki nastąpi zmiana przydziału godzin wynikających z arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2016/2017 tj. łącznie tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć wyniesie 9/18 etatu. Wypowiedzenie zmieniające wysłano do powódki pismem z dnia 24 maja 2016 roku, które zostało powódce doręczone 2 czerwca 2016 roku.

/dowód: wypowiedzenie zmieniające k. 3, pismo z dnia 24 maja 2016 roku k. 13, potwierdzenie nadania i potwierdzenie odbioru k. 81-81 v./

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie Sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, które nie wzbudziły wątpliwości Sądu w zakresie swej wiarygodności. Dowody znajdujące się w aktach sprawy w pełni korespondują ze sobą i składają się na ustalony w sprawie stan faktyczny. Nie były one kwestionowane przez strony postępowania, a nadto nie zachodziły również żadne wątpliwości, co do ich formy bądź treści.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania stron postępowania, w zakresie, w jakim strony przedstawiły okoliczności o istotnym znaczeniu dla rozstrzygnięcia w sprawie, bowiem znajdują one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w toku postępowania.

Dowody przedstawione przez stronę pozwaną w postaci zawiadomienie o przewinieniu dyscyplinarnym k. 61, pisma kuratora oświaty k. 57, odpowiedzi na pismo Wójta Gminy B. k. 55-56, pisma Wójta Gminy B. k. 58, pisma Wójta Gminy B. z dnia 21 sierpnia 2014 roku k. 59, wypowiedzeń zmieniających k. 51-54 i zestawienia nieobecności k. 25-26 nie miały żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie.

W pierwszej kolejności odnieść należy się do zarzutu braku legitymacji procesowej biernej po stronie pozwanego oraz złożenia pozwu po terminie, o którym mowa w art. 264 § 1 kp, biorąc pod uwagę, że zarzuty takie sformułowane zostały w odpowiedzi na pozew.

Zgodnie z art. 3 kodeksu pracy pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej jeżeli zatrudnia pracowników. Pracodawcą jest więc drugą stroną stosunku pracy i jedynie on może być pozywany (ma legitymację bierną do występowania w sporze) i sam pozywać w sprawie ze stosunku pracy (ma legitymację czynną do występowania w sporze) – por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24.09.2009 r. (II PK 78/09).

Wskazać należy, że w art. 39 ust. 1 ustawy o systemie oświaty, pośród kompetencji, jakie przyznano Dyrektorowi szkoły wymieniono również jego uprawnienie do reprezentowania placówki na zewnątrz. W ust. 3 z kolei wskazano, że Dyrektor jest kierownikiem zakładu pracy dla zatrudnionych w szkole lub placówce nauczycieli i pracowników nie będących nauczycielami, decyduje on w szczególności w sprawach zatrudnienia i zwalniania nauczycieli oraz innych pracowników szkoły lub placówki.

W związku z treścią cytowanych wyżej przepisów w wyroku z dnia 15.05.2002 r. III PZP 7/02 Sąd Najwyższy, udzielając odpowiedzi na zadane pytanie prawne, wyraził pogląd, że dyrektor szkoły nie jest pracodawcą ani dla zatrudnionych w szkole nauczycieli, ani dla samego siebie. Pracodawcą dyrektora szkoły i zatrudnionych w niej nauczycieli i pracowników jest szkoła. Podobnie w wyroku z dnia 11.09.1998 r. (II UKN 196/98) wyrażono pogląd, że szkoły podstawowe prowadzone przez gminy są pracodawcami dla zatrudnionych w nich nauczycieli i innych pracowników. Odnosząc się natomiast do funkcji dyrektora szkoły, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21.06.2011 r. (III PK 80/10) wskazał, że zgodnie z art. 62 ust 2 ustawy o systemie oświaty dyrektor zespołu szkół jest dyrektorem szkoły w rozumieniu tej ustawy. Dyrektor Szkoły upoważniony jest do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy będącego jednostką organizacyjną, którą jest Zespół Szkół – posiadający wyłączną zdolność do zatrudniania pracowników.

W świetle powyższego pracodawcą powódki niewątpliwie jest Zespół Szkolno Przedszkolny w S.. Powódka w pozwie jako stronę pozwaną określiła I. I. – dyrektora pozwanej, jednakże w piśmie z dnia 10 listopada 2016 roku sprostowała oznaczenie strony pozwanej i wskazała, że pozywa Zespół Szkolno Przedszkolny w S..

Odnosząc się do drugiego zarzutu pozwanego zawartego w odpowiedzi na pozew, wskazać należy, że w myśl przepisu art. 264 § 1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Reguły wykładni gramatycznej cytowanego wyżej przepisu, pozwalają na stwierdzenie, że początek biegu terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, należy zawsze liczyć od dnia doręczenia pracownikowi pisma zawierającego oświadczenie woli o wypowiedzeniu. Do obliczania jego biegu, w związku z odesłaniem z art. 300 k.p., zastosowanie znajdzie przepis art. 111 k.c.

Odnosząc powyższe rozważania do realiów niniejszej sprawy należy stwierdzić, że odwołanie powódki M. G. od wypowiedzenia jej warunków pracy zostało wniesione w terminie określonym w art. 264 § 1 k.p. Oświadczenie o wypowiedzeniu zmieniającym zostało złożone powódce w dniu 2 czerwca 2016 roku – co jest bezsporne między stronami i wynika ze złożonych dokumentów. A zatem termin do wniesienia odwołania od otrzymanego

wypowiedzenia upływał z dniem 9 czerwca 2016 roku (art. 300 k.p. w zw. z art. 111 § 1 i 2 k.c.). Natomiast pozew zawierający żądanie uznania dokonanego

wypowiedzenia warunków umowy o pracę za bezskuteczne złożono w dniu 7 czerwca 2016 roku /data stempla – koperta k. 4/, a więc przed upływem powyższego siedmiodniowego terminu.

Oba zarzuty pozwanego uznać zatem należy za nietrafione.

W dalszej kolejności, wskazać należy, że regulacje prawne w zakresie nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym zawiera ustawa z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.). Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 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. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2. W myśl natomiast art. 22 ust. 2 możliwe jest ograniczenie zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalne zmniejszenie jego wynagrodzenia, jeżeli z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 nie ma możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole, a nauczyciel wyrazi zgodę na ograniczenie zatrudnienia. W razie braku zgody nauczyciela na ograniczenie zatrudnienia, stosuje się art. 20, a więc można wypowiedzieć mu stosunek pracy albo na jego wniosek przenieść go w stan nieczynny.

O zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy z podanych wyżej przyczyn, dyrektor szkoły zawiadamia reprezentującą nauczyciela zakładową (międzyzakładową) organizację związkową, która w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia może zgłosić na piśmie dyrektorowi szkoły umotywowane zastrzeżenia. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie nie zajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, dyrektor szkoły podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia (art. 20 ust. 5a iust. 5b).

W przypadku nie złożenia przez nauczyciela wniosku o przeniesienie go w stan nieczynny, rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn określonych w art. 20 ust. 1 następuje co do zasady z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu. Warunek rozwiązania stosunku pracy z końcem roku szkolnego nie dotyczy jedynie nauczycieli szkół, w których organizacji pracy nie przewidziano ferii szkolnych, nauczycieli placówek kształcenia ustawicznego oraz nauczycieli szkół, w których zakończenie cyklu kształcenia następuje w trakcie roku szkolnego (art. 20 ust. 3 i ust. 4).

W dalszej kolejności wskazać należy, że rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym zostało uregulowane w Karcie Nauczyciela w sposób całościowy i wyczerpujący. Nie zostały natomiast uregulowane konsekwencje rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę z naruszeniem prawa. Na mocy jednak odesłania zawartego w art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela, w kwestiach nieuregulowanych zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy.

W konsekwencji powyższego, podnieść należy, że w przypadku nauczycieli, których stosunek pracy oparty jest na mianowaniu nie mają zastosowania regulacje kodeksu pracy związane z jednostronnym modyfikowaniem stosunków pracy poprzez złożenie przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy.

Kwestia ta była przedmiotem orzeczeń Sądu Najwyższego, który w sposób jednoznaczny przesądził, że do nauczyciela mianowanego nie stosuje się art. 42 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 1999 roku, I PKN 595/98, publ. OSNP 2000/8/300). W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wskazał między innymi, że ważnym względem przemawiającym przeciwko możliwości stosowania wypowiedzenia zmieniającego jest jego konstrukcja, zwłaszcza przewidziany w art. 42 § 3 k.p. skutek odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy w postaci rozwiązania się umowy o pracę z upływem okresu wypowiedzenia. Karta Nauczyciela natomiast określa sytuacje, w których następuje rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym (art. 23, nie wymienia wśród nich

rozwiązania się stosunku pracy wskutek odmowy przyjęcia przez nauczyciela mianowanego nowo zaproponowanych mu warunków pracy lub płacy). Dlatego Sąd Najwyższy uznał, że pogląd o dopuszczalności stosowania do stosunku pracy tych nauczycieli wypowiedzenia zmieniającego prowadziłby do skutku nieprzewidzianego w omawianej ustawie (rozwiązanie stosunku pracy), a zarazem sprzecznego z zasadą stabilizacji ich zatrudnienia. Jednocześnie Sąd Najwyższy zaznaczył, że wprawdzie art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela stanowi, że w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, co mogłoby prowadzić do wniosku, że w stosunkach pracy nauczycieli mianowanych art. 42 k.p. stosuje się i to bez ograniczeń (brak w art. 91 c ust. 1 wyrażenia "odpowiednio"), to jednak wniosek taki jest nieuprawniony. Karta Nauczyciela zawiera w Rozdziale 4 (art. 10-28) regulację dotyczącą nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku pracy, którą w zakresie zmiany stosunku pracy nauczyciela mianowanego należy uznać za pełną i wyczerpującą.

Przepisy art. 18 i art. 19 KN regulują kwestię przeniesienia nauczyciela mianowanego na jego prośbę, z urzędu za jego zgodą oraz z urzędu bez jego zgody na takie samo lub inne stanowisko w tej samej lub innej szkole, w tej samej lub innej miejscowości, natomiast art. 20 - kwestię przeniesienia w stan nieczynny, przepis art. 22 K.N. dotyczy natomiast możliwości nałożenia na nauczyciela mianowanego za jego zgodą, obowiązku podjęcia pracy w innej szkole w tej samej miejscowości i na tym samym stanowisku. W związku z tym oraz uwzględniając towarzyszącą stosunkom pracy z mianowania wzmożoną ochronę ich trwałości Sąd Najwyższy uznał, że odesłanie do stosowania przepisów Kodeksu pracy zawarte w art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela nie odnosi się do art. 42 k.p., gdy chodzi o stosunek pracy nauczyciela mianowanego.

W realiach przedmiotowej sprawy Sąd uznał, że doręczone powódce w dniu 2 czerwca 2016 roku wypowiedzenie zmieniające było jednostronnym oświadczeniem woli pracodawcy w zakresie zmiany warunków pracy i płacy, które związana była z koniecznością ograniczenia zatrudnienia nauczyciela mianowanego, zatem ocenić je należy przez pryzmat art. 22 Karty Nauczyciela.

Zgodnie z tym przepisem organ prowadzący szkołę może nałożyć na nauczyciela obowiązek podjęcia pracy w innej szkole lub szkołach i na tym samym lub - za jego zgodą - na innym stanowisku, w celu uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w wymiarze nie większym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć. W wypadku niewyrażenia zgody nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie za część obowiązkowego wymiaru zajęć.

W myśl art. 22 ust. 2 KN zasada ograniczenia zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia może być - za zgodą nauczyciela - stosowana również w wypadku, gdy z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1, nie ma możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. W razie braku zgody nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, stosuje się przepisy art. 20.

W niniejszej sprawie, pozwany nie zastosował się do wymogów powyższego przepisu ograniczając powódce zatrudnienie. Zaznaczyć należy, że regulacja art. 22 Karty Nauczyciela inaczej reguluje skutek braku zgody nauczyciela mianowanego na ograniczenie zatrudnienia niż art. 42 k.p. - brak zgody pracownika na proponowane, nowe warunki pracy i płacy.

Pozwany bowiem złożył powódce oświadczenie o ograniczeniu jej zatrudnienia, bez jej zgody, przy czym skutki nieprzyjęcia tych warunków określone zostały na podstawie art. 42 k.p. a nie w myśl postanowień art. 22 Karty Nauczyciela. Powódka otrzymując wypowiedzenie warunków pracy i płacy listem poleconym, nie zgodziła się z proponowanymi jej warunkami oraz ograniczeniem zatrudnienia i złożyła odwołanie do sądu pracy. Pozwany nie był uprawniony do dokonania zmiany stanowiska pracy powódki bez jej zgody, zatem uznać należy, że oświadczenie to nie zostało złożone zgodnie z obowiązującymi przepisami.

W tych okolicznościach odwołanie powódki od dokonanej zmiany warunków pracy i płacy jest w pełni uzasadnione. Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd uznał za bezskuteczne wypowiedzenie powódce M. G. warunków pracy i płacy.

Z uwagi, na to, że powódka nie wykazała poniesienia kosztów procesu w przedmiotowej sprawie, wydawanie rozstrzygnięcia w tym przedmiocie było zbędne.