

Sygn. akt VIII *Pa* 31/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 lipca 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grażyna Łazowska (spr.)
Sędziowie:	SSO Jolanta Łanowy SSO Patrycja Bogacińska-Piątek
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 25 czerwca 2015r. w Gliwicach

sprawy z powództwa G. D. (D.)

przeciwko Szkole Podstawowej nr (...) im. J. III S. w Z.

o przywrócenie warunków pracy i płacy

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 24 września 2014 r. **sygn. akt** IV P 264/13

- 1) zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że oddala powództwo,
- 2) zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 150 zł (sto pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 31/15

UZASADNIENIE

Powód G. D. wniósł odwołanie od złożonego mu przez dyrektora Szkoły Podstawowej nr (...) w Z. wypowiedzenia warunków pracy i płacy domagając się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania.

Wyrokiem z dnia 24.09.2014r. Sąd Rejonowy w Zabrze przywrócił powodowi poprzednie warunki pracy i płacy oraz obciążył pozwaną kosztami procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że z dniem 1.09.1999r. powód został zatrudniony przez pozwaną na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego w wymiarze 18/18 godzin zajęć dydaktyczno – wychowawczych w tygodniu.

Z dniem 1.09.2005r. powód na podstawie art. 11 w związku z art. 10 ust. 1 i 5 oraz art. 13,14 i 16 ustawy Karta Nauczyciela został mianowany na stanowisko nauczyciela wychowania fizycznego u pozwanej, a w dniu. 18.12.2006r. powód uzyskał stopień awansu nauczyciela dyplomowanego.

Z uwagi na zmniejszającą się liczbę uczniów i brak możliwości podziału dzieci na grupy na zajęciach wychowania fizycznego pozwana w 2012 roku podjęła działania w kierunku zmniejszenia liczby etatów nauczycieli wychowania fizycznego. W tym roku na tym stanowisku zatrudnieni byli J. Z., A. K., J. P. oraz powód.

J. Z. pracuje w pozwanej szkole od 1.09.1988r., jako nauczyciel wychowania fizycznego, jest nauczycielem dyplomowanym zatrudnionym na podstawie mianowania. Ukończył studia podyplomowe "Edukacja dla bezpieczeństwa" oraz „Organizacja wypoczynku i turystyki szkolnej”.

J. P. pracuje u pozwanej od 1.09.1999r. jako nauczyciel wychowania fizycznego, jest nauczycielem dyplomowanym zatrudnionym na podstawie mianowania. W okresie od 1.09.2002r. do 31.08.2011r. pełniła funkcję wicedyrektora szkoły, z której została odwołana z powodu zmian organizacyjnych w szkole to jest zmniejszenia ilości oddziałów w szkole. W 1997 roku ukończyła kurs gimnastyki korekcyjno – kompensacyjnej, uzyskując uprawnienia do prowadzenia zajęć z gimnastyki korekcyjno – kompensacyjnej.

A. K. pracuje u pozwanej od dnia 1.09.1999r jako nauczyciel wychowania fizycznego, w 2009 roku uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego, jest zatrudniona jest na podstawie mianowania.

Pozwana prosiła nauczycieli tego przedmiotu o dokonanie samooceny, na podstawie której przy zastosowaniu kryteriów obowiązujących u pozwanej miał zostać wytypowany nauczyciel do zwolnienia. Wszyscy za wyjątkiem A. K., która przebywała w tym czasie na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, dokonali samooceny. Na podstawie kryteriów odpracowanych przez zespół w skład którego wchodził nauczyciele i przedstawiciele związków zawodowych i zatwierdzonych przez Radę Pedagogiczną w dniu 01 września 2005 roku ustalono, że powód otrzymał najmniej punktów dlatego to on został wytypowany do zwolnienia. Powód uzyskał najmniej punktów w zakresie takich kryteriów jak staż pracy i kwalifikacje.

W dniu 21.05.2012r. powód, w oparciu o orzeczenie lekarskie, złożył wniosek o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia na okres od 25.05.2012r. do 24.05. 2013r., na co pozwana wyraziła zgodę.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana pismem z 17.05.2013r. w oparciu o art. 22 pkt.2 KN wypowiedziała powodowi warunki pracy i płacy w zakresie stanowiska pracy, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 31.08.2013r. Jako przyczyny wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy wskazano zmiany organizacji pracy szkoły w związku ze zmniejszeniem liczby oddziałów w szkole i brak możliwości dalszego zatrudnienia na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego. Po upływie okresu wypowiedzenia zaproponowano powodowi następujące warunki pracy: wymiar czasu pracy – niepełny etat – 19,5/26, wynagrodzenie zasadnicze 2.331,75 złotych oraz zmianą stanowiska pracy na wychowawcę świetlicy zgodnie z regulacją art. 18 ust. 1, art. 42 ust. 7 pkt 3 ustawy Karta Nauczyciela. Pozwana wskazała również, że jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, to jest do 16.07. 2013r. powód nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków prac, będzie to oznaczało zgodę na przyjęcie zaproponowanych zmian w umowie o pracę. Jeżeli natomiast powód złoży odmowę przyjęcia zaproponowanych warunków, umowa rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia.

W dniu 17.05.2013r. powód po zapoznaniu się z treścią oświadczenia odmówił przyjęcia pisma, po czym udał się do swojego samochodu, gdzie miał dokumenty związane z założeniem Związku Zawodowego (...), które przyniósł składając w sekretariacie szkoły. Wraz z dokumentami przedłożył uchwałę nr 2/05/2013 z dnia 16.05.2013r. Zarządu Organizacji (...) - 051 (...), na mocy której został wskazy jako osoba upoważniona do reprezentowania organizacji wobec pracodawcy.

Sąd Rejonowy ustalił również, że pismem z dnia 22.05.2013r. powód złożył pozwanej oświadczenie, że zapoznał się z warunkami wypowiedzenia stosunku pracy i przyjmuje to oświadczenie oraz, że odwołuje się od tej decyzji do sądu pracy.

Pismem z dnia 24.05.2013r. przewodniczący Organizacji (...) - 051 (...) w odpowiedzi na zawiadomienie o wypowiedzeniu powodowi warunków pracy i płacy wskazał, że organizacja nie wyraża zgody na proponowaną powodowi zmianę warunków pracy i płacy. Następnie pozwana za zgodą powoda, oświadczeniem z 28.05.2013r. cofnęła oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy z dnia 17.05.2013r. i w tym samym dniu wręczyła mu ponownie oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy o takiej samej treści jak poprzednie.

Dokonując oceny materiału dowodowego Sąd Rejonowy uznał, że w zasadzie okoliczności faktyczne sprawy nie były pomiędzy stronami sporne, a spór dotyczył oceny zachowania powoda, który w okresie korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia brał udział w założeniu organizacji związkowej, co zdaniem pozwanej miało na celu jedynie uzyskanie ochrony przez wypowiedzeniem umowy o pracę. Za bezsporne Sąd Rejonowy uznał, że w pozwanej szkole zaszły zmiany organizacyjne polegające na zmniejszeniu się liczby oddziałów, które uniemożliwiały dalsze zatrudnianie w pełnym wymiarze czasu pracy czterech nauczycieli wychowania fizycznego.

W ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie, aczkolwiek z innych przyczyn niż wskazane w odwołaniu.

Na początku Sąd Rejonowy podniósł, 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.

Wskazał, że 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 nie przewidzianego 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 regulują bowiem 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.

Sąd Rejonowy uznał, że doręczone powodowi składało się z dwóch oświadczeń woli pracodawcy. Pierwsze z nich dotyczyło zmiany warunków płacy, która związana była z koniecznością ograniczenia zatrudnienia nauczyciela mianowanego, zatem Sąd ocenił je 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 ust. 2 omawianego przepisu 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.”

Sąd Rejonowy stwierdził, że pozwana nie zastosowała się do wymogów powyższego przepisu ograniczając powodowi zatrudnienie. Zaznaczył, że regulacja art. 22 K.N. 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.

Pozwana bowiem złożyła powodowi oświadczenie o ograniczeniu jego zatrudnienia, bez jego zgody, przy czym skutki nieprzyjęcia tych warunków określone zostały na podstawie art. 42 k.p. a nie w myśl postanowień art. 22 K.N. Powód natomiast przyjmując wypowiedzenie warunków pracy i płacy z zastrzeżeniem, że się nie zgadza z proponowanymi mu warunkami, lecz aby pozostać w zatrudnieniu godzi się na zmianę jego stanowiska oraz ograniczenie zatrudnienia, informując, że składa odwołanie do sądu pracy. Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że pozwana nie była uprawniona do składania powodowi oświadczenia o ograniczeniu zatrudnienia w taki sposób, w jaki to uczyniła i uznał, że oświadczenie to nie zostało złożone zgodnie z obowiązującymi przepisami i już w związku z tą okolicznością żądanie powoda przywrócenia poprzednich warunków pracy i płacy jest uzasadnione. Nadto, w ocenie Sądu Rejonowego, pozwana naruszyła przepis art. 22 KN, nie pouczając powoda o możliwości przeniesienia w stan spoczynku, po złożeniu stosownego wniosku oraz, przyjął brak podstaw do przyjęcia, że powód wyraził bezwarunkową zgodę na ograniczenie zatrudnienia.

Dalej Sąd Rejonowy uznał, że druga część oświadczenia pozwanej stanowi zmianę stanowiska pracy powoda, bowiem został on mianowany na stanowisko nauczyciela wychowania fizycznego.

Skoro zatem, w wyniku wypowiedzenia zmieniającego, powierzono mu stanowisko wychowawcy świetlicy, w sprawie zastosowanie art. 18 K.N. Zgodnie z treścią tego przepisu (ust. 1) nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może być przeniesiony na własną prośbę lub z urzędu za jego zgodą na inne stanowisko w tej samej lub innej szkole, w tej samej lub innej miejscowości, na takie same lub inne stanowisko.

Sąd Rejonowy, powołał się na wyrok SN z dnia 27 maja 1999 roku, I PKN 82/99 (OSNP 2000/16/610), w którym wskazano, że "przeniesienie mianowanego nauczyciela w ramach tej samej placówki (szkoły, przedszkola), nawet jeżeli łączy się ze zmianą miejsca wykonywania pracy (ale bez zmiany stanowiska), nie podlega ograniczeniom przewidzianym w art. 18 ust. 1 [...] Karty Nauczyciela [...] i może nastąpić bez zgody nauczyciela, chyba że w akcie mianowania jego miejsce pracy zostało wyraźnie powiązane z wykonywaniem czynności w określonej jednostce

organizacyjnej placówki (szkoły, przedszkola) lub z określoną miejscowością" i wywiódł, że takie przeniesienie powoda mogłoby zostać uznane za uzasadnione

Sąd Rejonowy dalej stwierdził, że do zmiany stanowiska nauczyciela mianowanego wymagana jego zgoda lub prośba i nie może ona nastąpić w drodze wypowiedzenia, przywołując wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 217/98, OSNP 1999/15/479, w którym wskazano, że zatrudnienie nauczyciela mianowanego w charakterze wychowawcy w świetlicy jest wykonywaniem pracy na innym stanowisku niż stanowisko nauczyciela przedmiotów początkowych.

Podsumowując, Sąd Rejonowy stwierdził, że skoro samo złożenie wypowiedzenia zmieniającego nie jest możliwe nauczycielowi, to już z tego faktu wynika niezgodność z prawem działań pozwanej związanych z ograniczeniem etatu, jak też zmianą stanowiska pracy powoda. Powód jednocześnie nie został powiadomiony o skutkach z art. 22 K.N., nie uprzedzono go o możliwości złożenia wniosku o przejście w stan nieczynny. Z uwagi na powyższe naruszenia, Sąd Rejonowy przywrócił powodowi dotychczasowe warunki pracy.

Powoływanie się przez pozwaną na naruszenie przez powoda zasad współżycia społecznego zostało uznane za bezskuteczne. Sąd Rejonowy podniósł, że strona, która w sposób rażący naruszyła obowiązujące przepisy nie może powoływać się na takie naruszenie przez drugą stronę. Pozwana w sposób nieprawidłowy wypowiedziała warunki pracy i płacy powoda, naruszając przepisy Karty Nauczyciela, tym samym winna liczyć się z możliwością przywrócenia go do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Sąd Rejonowy podkreślił, że pozwana nie wykazała okoliczności, że powód zawiązał organizację związkową jedynie dlatego aby uniknąć jego zwolnienia. Wskazano również, że pozwana pomimo posiadania informacji, że powód jest osobą podlegającą szczególnej ochronie przed rozwiązaniem i wypowiedzeniem umowy o pracę na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, podjęła decyzję o zmianie warunków pracy i płacy powodowi.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana zarzucając:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego:

- art. 18 Karty Nauczyciela poprzez błędną wykładnię przepisu, polegająca na uznaniu, że pozwana wbrew przepisowi ustawy zmieniła powodowi stanowisko pracy, a nie mogła tego uczynić z uwagi na fakt, że powód był mianowanym nauczycielem wychowania fizycznego i w związku z tym nie mogła mu powierzyć stanowiska wychowawcy świetlicy,

- art. 22 ust.2 i art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela poprzez błędną wykładnię przepisu i uznania, że pozwana w piśmie z dnia 28.05.2013r. naruszyła przepisy i błędnie zastosowała art. 42 kp zamiast art. 22 ust.2 lub art. 20 ust. 1 KN, co determinowało uznanie, że wypowiedzenie umowy, jako bezskutecznej, podczas gdy pismo to w realiach sprawy należało potraktować jako propozycję zatrudnienia na stanowisku wychowawcy świetlicy, a brak zgody – nieprzyjęcie warunków- miało być równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem,

- art. 45 § 2 kp w związku z art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela poprzez błędną wykładnię przepisu i przyjęcie, że powodowi należy przywrócić poprzednie warunki pracy i płacy, podczas gdy biorąc pod uwagę zebrany w sprawie materiał dowody zasadne byłoby, co najwyżej zasądzenie alternatywnego roszczenia odszkodowawczego.

Stawiając powyższe zarzuty apelująca wniosła o zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów postępowania za obie instancje wg norm przepisanych.

Powód wniosł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych za postępowanie apelacyjne.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje.

Apelacja pozwanej zasługuje na uwzględnienie.

Pozwana w apelacji nie kwestionuje ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd Rejonowy i Sąd Okręgowy podziela je w całości i przyjmuje za własne. Należy jednak dodać, że sąd drugiej instancji, jako sąd merytoryczny ma prawo i obowiązek uwzględnić cały materiał zgromadzony w sprawie, bez względu na to, czy sąd pierwszej instancji wykorzystał go w wydanym przez siebie orzeczeniu.

Mając powyższe na uwadze i treść akt osobowych powoda, Sąd II instancji stwierdza, że w dniu 30.08.2013r. strony zgodnie ustaliły, że z dniem 1.09.2013r. zmieniają wiążącą ich umowę o pracę z dnia 1.09.1999r. w ten sposób, że w miejsce dotychczasowego stanowiska pracy nauczyciela wychowania fizycznego powód będzie zajmował stanowisko wychowawcy świetlicy. W tym samym dniu powód odebrał przydział czynności na rok szkolny 2013/2014r. i co niesporne podjął wykonywanie pracy od 1.09.2013r. na nowym stanowisku pracy.

Sąd Okręgowy w całości podziela rozważania prawne Sądu Rejonowego, że do nauczycieli mianowanych nie ma zastosowania art. 42 kp i przewidziana w nim możliwość zmiany warunków pracy i płacy. Prawidłowym jest ustalenie, że w tym trybie pozwana nie mogła zmienić warunków pracy powoda, jednakże konsekwencją tego jest również, że powodowi nie przysługują roszczenia przewidziane w kodeksie pracy art. 45 § 1kp w zw. z art. 42§ 1 kp czyli : o uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne, o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy czy też o odszkodowanie. Powód domagał się uznania wypowiedzenia warunków pracy o płacy za bezskuteczne i przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach. Skoro powodowi takie roszczenie nie przysługuje, powództwo podlega oddaleniu jako bezpodstawne. W okolicznościach rozpoznawanej sprawy brak było podstawy prawnej przywrócenia powodowi poprzednich warunków pracy i płacy a Sąd Rejonowy ferując skarżony wyrok nie podał w pisemnych motywach podstawy prawnej swego rozstrzygnięcia. W kontekście powyższego, nietrafny jest zarzut apelującego o naruszeniu przez Sąd Rejonowy przepisu art. 45§2 kp w zw. z art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela, bowiem brak byłoby również podstaw do zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy.

Zdaniem Sądu II instancji w okolicznościach rozpoznawanej sprawy, słuszne jest stanowisko apelującego, że w sprawie ma zastosowanie art. 18 Karty Nauczyciela, zgodnie z którym : „nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może być przeniesiony na własną prośbę lub z urzędu za jego zgodą na inne stanowisko w tej samej lub innej szkole, w tej samej lub innej miejscowości, na takie same lub inne stanowisko.”

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16.07.2013r., II PK 334/12, lex 1353437, „ rozumienie pojęcia stanowisko pracy z art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela, należy interpretować zgodnie z art. 42 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela. Przepis ten dotyczy tygodniowego wymiaru zajęć, który odnosi do poszczególnych stanowisk pracy. W przepisie tym wyróżnia się stanowiska nauczycielskie w różnych typach (rodzajach) szkół, np. nauczyciele przedszkoli, szkół podstawowych, kolegiów nauczycielskich, praktycznej nauki zawodu, wychowawcy w świetlicach i internatach itp. Przeniesienie z jednej do drugiej z kategorii stanowisk wymienionych w tym przepisie jest przeniesieniem na inne stanowisko w rozumieniu art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela”.

Przepis art. 18 Karty Nauczyciela umożliwił zmianę stanowiska pracy powoda z nauczyciela wychowanie fizycznego na nauczyciela-wychowawcę świetlicy.

Za Sądem Najwyższym przedstawionym w uzasadnieniu przywołanego wyroku wskazać należy, że taka zmiana w przypadku powoda mogła mieć miejsce. Pismem z dnia 28.05.2013r. zaproponowano powodowi zatrudnienie na stanowisku nauczyciela wychowawcy w świetlicy w niepełnym wymiarze godzin. Nieprzyjęcie tych warunków miało być równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem. Powód w dniu 30.08.2013r. w wyraził zgodę na zmianę stanowiska pracy i faktycznie podjął powierzoną mu pracę.

Powód mógł w różny sposób zareagować na pismo dyrektora, albo podjąć pracę w zmienionym zakresie lub uznać pismo z dnia 28.05.2013r. za wypowiedzenie złożone na zasadzie art. 20 ust. 1 Karty. Zdaniem Sądu II instancji, powód, podejmując pracę, wybrał pierwsze rozwiązanie i przez fakt podjęcia pracy na innym stanowisku, zaakceptował modyfikację warunków pracy.

W konsekwencji, zdaniem Sąd II instancji strony, w drodze zgodnego porozumienia ustaliły, że powód od 1.09.2013r. podejmuje u pozwanej pracę na stanowisku wychowawczy świetlicy. Z uwagi na to, że do zmiany warunków pracy powoda doszło za jego zgodą nie mają w sprawie zastosowania przepisy o ochronie związkowej.

W tym stanie rzeczy, w oparciu o przywołane przepisy prawa i art. 386 § 1 kpc Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i powództwo oddalił.

O kosztach Sąd orzekł na mocy art. 98 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 1 i § 13 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. [Dz.U. Nr 163, poz.1348 z późn.zm.].

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy

Sędzia Przewodniczący Sędzia