

Sygn. akt IV P 90/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 czerwca 2016 r.

Sąd Rejonowy w Nowym Sączu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Dariusz Rams

Ławnicy: Maria Wąchała, Piotr Stawiarski

Protokolant: st. sekr. sąd. Krystyna Olekszyk - Stobierska

po rozpoznaniu w dniu 28 czerwca 2016 r. w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawy z powództwa A. K., A. L. i J. T.

przeciwko Szkole Podstawowej Nr (...) z Oddziałami Integracyjnymi im. Kardynała S. W. w N.

o uznanie za bezskuteczne zmiany pensum

I. Oddała powództwa;

II. Koszty procesu między stronami wzajemnie znosi.

Sygn. akt IV P 90/16

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 28 czerwca 2016 r.

Powódki: A. K. (k.2-4), A. L. (k.18-20) oraz J. T. (k.38-40) domagały się uznania za bezskuteczne oświadczenia pracodawcy o zmianie pensum. Powódki na uzasadnienie żądania wskazały, że zatrudnione są w pozwanej Szkole Podstawowej nr (...) z Oddziałami Integracyjnymi im. Kardynała S. W. w N. na podstawie mianowania na stanowisku nauczyciela wspomagającego. Powódki korzystają ze szczególnej ochrony przed rozwiązaniem oraz zmianą stosunku pracy na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Zarządy organizacji związkowych nie wyraziły zgody na modyfikację warunków zatrudnienia powódek. W tym stanie rzeczy oświadczenie pracodawcy o zwiększeniu tygodniowego pensum z 18/18 do 22/22 godz./tyg. jest bezskuteczne.

W odpowiedziach na pozwy (k.7-10,23-26,43-46), jak również w toku postępowania, strona pozwana wносиła o oddalenie powództw w całości. Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, iż wykonywała uchwałę Rady Miasta N. z 23.06.2014 r. Uchwała ta ustaliła dla nauczycieli wspomagających pensum w wymiarze 22/22 godz./tyd. Uchwała jako akt prawa miejscowego nie została wyeliminowana z obrotu prawnego w trybie przewidzianym prawem. Pracodawca poinformował powódki o zmianie pensum, która to zmiana została dokonana przez organ prowadzący w/w uchwałą. Takie działania nie naruszały przepisu art. 32 ustawy o związkach zawodowych, nie doszło do zmiany wymiaru czasu pracy, nadal bowiem w przypadku powódek wynosił on 40 godzin tygodniowo. Z ostrożności pozwana podniosła, że brak zgody powódki na zmianę pensum stanowi nadużycie prawa w świetle art. 8 kp.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. K. zatrudniona jest w Szkole Podstawowej nr (...) z Oddziałami Integracyjnymi im. Kardynała S. W. w N. na podstawie mianowania w pełnym wymiarze czasu pracy, tj. 40 godzin tygodniowo.

Powódka posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego, zatrudniona jest na stanowisku nauczyciela wspomagającego.

Powódka jest członkiem organizacji związkowej: Organizacji (...) w N., jej stosunek pracy podlega szczególnej ochronie na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (bezsporne).

Powódka A. L. zatrudniona jest w Szkole Podstawowej nr (...) z Oddziałami Integracyjnymi im. Kardynała S. W. w N. na podstawie mianowania w pełnym wymiarze czasu pracy, tj. 40 godzin tygodniowo.

Powódka posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego, zatrudniona jest na stanowisku nauczyciela wspomagającego.

Powódka jest członkiem organizacji związkowej: Związku (...) w N., jej stosunek pracy podlega szczególnej ochronie na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (bezsporne).

Powódka J. T. zatrudniona jest w Szkole Podstawowej nr (...) z Oddziałami Integracyjnymi im. Kardynała S. W. w N. na podstawie mianowania w pełnym wymiarze czasu pracy, tj. 40 godzin tygodniowo.

Powódka posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego, zatrudniona jest na stanowisku nauczyciela wspomagającego.

Powódka jest członkiem organizacji związkowej: Związku (...) w N., jej stosunek pracy podlega szczególnej ochronie na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych (bezsporne).

Rada Miasta N., jako organ prowadzący w stosunku m. in. do szkół podstawowych działających na terenie N., podjęła w dniu 23.06.2015 r. uchwałę nr XIII/117/2015 zmieniającą uchwałę nr XLVIII/472/2013 z 28.05.2013 r. określającą na podstawie art. 42 ust. 7 pkt 3 ustawy Karta Nauczyciela wymiary pensum dla niektórych stanowisk nauczycielskich.

Stosownie do w/w uchwały z 23.06.2015 r. wymiar pensum dla nauczycieli współorganizujących proces kształcenia zatrudnionych dodatkowo w oddziałach integracyjnych został określony na poziomie 22 godzin tygodniowo.

Uchwała RM N. z 23.06.2015 r. nie została w trybie administracyjnym wyeliminowana z porządku prawnego, jest obowiązującym aktem prawa miejscowego, obowiązującym od 1.09.2015 r. (bezsporne).

Dyrektor pozwanej szkoły z uwagi na brak możliwości podjęcia ruchów kadrowych w roku szkolnym 2015/2016, działania zmierzające do wykonania w/w uchwały podjęła w odniesieniu do roku szkolnego 2016/2017.

W pozwanej szkole pracuje łącznie z powódkami 7 nauczycieli wspomagających, wykonujących rodzajowo taką samą pracę.

Dowód: zeznania H. Ś. k.61

Pismami z 16.05.2016 r. dyrektor pozwanej wystąpiła do powódek z wnioskami o zawarcie porozumienia w przedmiocie zmiany ich obowiązkowego pensum, stosownie do treści w/w uchwały Rady Miasta N. z 23.06.2015 r.

Powódki wystąpiły do dyrekcji pozwanej o wskazanie podstawy prawnej zawarcia porozumienia w przedmiocie podwyższenia pensum.

Pismami z dnia 17 maja 2016 r. dyrektor pozwanej poinformowała powódki o zmianie ich obowiązkowego pensum od dnia 1 września 2016 r. z 18/18 godz./tyg. na 22/22 godz./tyg.

Pozwany pracodawca nie występował do zarządów organizacji związkowych, do których należą powódki, o wyrażenie zgody na zmianę ich pensum (bezsporne).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zebrane w sprawie dokumenty oraz zeznania stron.

Należy wskazać, iż duża część okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy była niesporna między stronami, wynikały one bądź z przedłożonych przez strony dokumentów, bądź z okoliczności wprost przyznanych lub co do których strona przeciwna się nie wypowiedziała i dlatego Sąd mając na uwadze przebieg całego postępowania sądowego, uznał za przyznane (art. 230 kpc). Strony różniły się natomiast co do wniosków, jakie z tych niespornych okoliczności wynikały.

Odnosnie zeznań powódek należy stwierdzić, iż zdaniem Sądu były one – w zakresie dotyczącym okoliczności faktycznych istotnych dla sprawy – wiarygodne, powódki zeznawała w sposób szczerzy, otwarty, przedstawiając okoliczności dotyczące ich pracy u strony pozwanej, jej charakteru oraz okoliczności związane ze zmianą pensum. Okoliczności te znajdują potwierdzenie w zebranej dokumentacji i dotyczą kwestii niespornych.

Częściowo wypowiedzi powódek mają związek z oceną okoliczności faktycznych pod względem prawnym, dotyczy to kwestii zasadności zmiany pensum w kontekście przysługującej powódkom ochrony związkowej oraz oceny uchwały Rady Miasta N.. Będzie o tym mowa poniżej przy ocenie prawnej roszczeń powódek.

Ubocznie można jedynie wskazać, odnośnie uwag podnoszonych przez powódkę A. L., że to ustawodawca określa szczegółowy status danej osoby prowadzącej zajęcia z uczniami, wszystkie osoby prowadzące zajęcia mają status nauczyciela, ale ich warunki pracy mogą być określone w różny sposób. Sąd nie posiada uprawnień do weryfikacji postanowień ustawy w tym zakresie, jak również nie może dokonywać oceny, czy praca powódek jako nauczycieli wspomagających powinna być traktowana w taki sam sposób jak praca nauczycieli stricte edukacyjnych. To jest zadanie dla ustawodawcy, praca każdego z nauczycieli jest pracą wymagającą i ciężką, ale to ustawodawca określa, na jakich warunkach każdy z nauczycieli będzie pracował.

Podobnie jako co do zasady przekonujące ocenił Sąd zeznania H. Ś., która przesłuchiwana był za stronę pozwaną. W większości jego zeznania dotyczą okoliczności niespornych między stronami lub wynikających z zebranej w sprawie dokumentacji. H. Ś. przedstawiła okoliczności związane z realizacją uchwały RM.

Sąd dokonując ustaleń w sprawie oparł się również na zebranych dokumentach, które pozwoliły na bardziej dogłębną weryfikację twierdzeń stron odnośnie istotnych dla sprawy okoliczności. Treść dokumentów nie budziła między stronami sporu, a ich odmienna ocena dotyczyła skutków prawnych, jakie zdaniem stron z tych dokumentów wynikały.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z treścią art. 45§1 kp pracownik, który uważa, że wypowiedzenie mu umowy o pracę na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu tych umów, może domagać się przed sądem pracy orzeczenia m. in. o bezskuteczności tego wypowiedzenia. Zasady dotyczące definitywnego rozwiązania stosunku pracy na skutek wypowiedzenia stosuje się również do modyfikacji tego stosunku w ramach instytucji wypowiedzenia warunków pracy i płacy (art. 42 kp).

W/w regulacje mają zastosowanie w przypadku oceny roszczeń nauczycieli, których źródłem jest kwestia oceny legalności i zasadności rozwiązania stosunku pracy. Stosunek pracy nauczycieli regulują bowiem przepisy Karty Nauczyciela (dalej jako KN), a kodeks pracy stosuje się jedynie w zakresie nieuregulowanym (art. 91c KN).

Powódki w związku z otrzymanymi pismami zwiększającymi wymiar ich obowiązkowego pensum skorzystała z możliwości odwołania i wniosły o uznanie zmiany pensum za bezskuteczne.

W pierwszej kolejności wypada przypomnieć, że powódki zatrudnione są w pozwanej szkole na podstawie mianowania w charakterze nauczycieli wspomagających.

Stosownie do treści art. 5 kp jeżeli ustawy szczególne lub rozporządzenia (pragmatyki) regulują odrębnie stosunki pracy pewnych grup zawodowych, to mają one pierwszeństwo w stosowaniu przed kodeksem pracy.

Taką grupową zawodową są nauczyciele. Z ugruntowanego orzecznictwa SN wynika, że rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym zostało uregulowane w KN w sposób całościowy i wyczerpujący. Nie zostały natomiast uregulowane konsekwencje rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z nauczycielem z naruszeniem prawa. Dlatego jedynie na podstawie przepisów kodeksu pracy można skonstruować konsekwencje niezgodnego z prawem działania pracodawcy, które doprowadziło do rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy z mianowania (np. wyrok SN z dnia 16.04.2003 r., I PK 91/02; wyrok SN z 26.03.2002 r., I PKN 98/01).

Z całości regulacji stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania wynika, iż nie ma możliwości zastosowania w jego przypadku instytucji wypowiedzenia zmieniającego uregulowanej w art. 42 kp. Jak wynika z treści art. 20 ust. 1 KN jeśli nie ma możliwości dalszego zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy, należy wypowiedzieć mu definitywnie stosunek pracy, z jednoczesnym złożeniem propozycji ograniczenia etatu do wymiaru nie mniejszego niż 1/2 etatu.

Powódki podnosiły, że zatrudnione są na podstawie mianowania i jakakolwiek modyfikacja warunków zatrudnienia na podstawie art. 42 kp w związku z powyższym nie może mieć do nich zastosowania. Pogląd o niestosowaniu art. 42 kp do warunków pracy nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania jest utrwalony (np. wyroki SN z 11.04.2001 r., I PKN 343/00 oraz z 23.02.1999 r., I PKN 595/98).

Można oczywiście dokonywać modyfikacji warunków pracy i płacy w ramach porozumienia stron, ale powódki takiej zgody nie wyraziły.

Pozwana z kolei podniosła, że zmiana pensum nie wymaga stosowania instytucji wypowiedzenia zmieniającego, co wynika z konstrukcji przepisów ustawy Karta Nauczyciela (dalej jako KN).

Przede wszystkim należy wskazać, że stosownie do treści art. 42 ust. 1 KN czas pracy nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć nie może przekraczać 40 godzin na tydzień. To jest istotny element warunków pracy powódek i ten element uległ zmianie. Powódki począwszy od 1.09.2016 r. nadal będą pracować w pełnym wymiarze czasu pracy, tj. 40 godzin tygodniowo. Również akty dotyczące stosunków pracy powódek odnoszą się do pełnego etatu, nawiązując do 40-godzinnej normy czasu pracy, akty mianowania powódek dotyczą pełnego etatu, nie zawierają one wskazania wymiaru obowiązkowego pensum. Przykładowo akta mianowania dot. J. T. z 1.09.2014 r. wyraźnie mówi, że powódka z dniem 1.09.2014 r. jest mianowana na stanowisko nauczyciela wspomagającego w wymiarze 1 etatu, nie w wymiarze np. 18/18 godz./tyg. Również informacje o warunkach zatrudnienia odnoszą się do normy 40 godzin tygodniowo, w ramach której należy prowadzić zajęcia dydaktyczne i inne wynikające z przepisów KN (np. A. L. – akta osobowe B.109, J. T. – akta osobowe B42). Przepisy art. 42 kp stosuje się do zmiany warunków pracy i płacy wynikających z umowy o pracę, w przypadku powódek podstawę zatrudnienia stanowi akt mianowania i akty te nie określają wymiaru obowiązkowego pensum. Jego zmiana nie wymaga więc stosowania wypowiedzenia zmieniającego, niezasadnie więc powódki podnoszą, że taka sytuacja miała miejsce w ich przypadku. Zresztą treść pism z 17.05.2016 r. skierowanych do powódek ma wyraźnie charakter informacyjny: „informacja o zmianie pensum”, pozwana nie wypowiada dotychczasowych warunków pracy i nie proponuje nowych, a tego wymaga konstrukcja wypowiedzenia zmieniającego. Zmiana warunków pracy ma być ponadto istotna w wymiarze obiektywnym, a nie subiektywnym.

Reasumując czym innym jest zmiana normy czasu pracy, a czym innym zmiana pensum realizowanego w ramach nadal obowiązującej pracownika normy czasu pracy.

Dyrektor szkoły, jako osoba kierująca szkołą, stosownie do treści art. 36 i 39 ustawy prawo o oświacie, ma uprawnienie do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do nauczycieli zatrudnionych w kierowanej przez niego szkole. Przykładowo w wyroku z 3.12.2009 r. (II PK 104/2009) SN wskazał, że co do zasady pojęcia „stanowisko” nie można [...] utożsamiać ze stanowiskiem nauczyciela posiadającego kwalifikacje związane ze szczegółowo określonym przedmiotem nauczania (np. nauczyciel historii), gdyż przydział godzin nauczania poszczególnych przedmiotów, do nauczania których nauczyciel posiada kwalifikacje, a także uśrednienie wymiaru zajęć w okolicznościach określonych w art. 42 ust. 5b KN leży w gestii pracodawcy i należy do czynności organizujących pracę, stanowiących zwykle polecenia pracodawcy niedotyczące istotnych elementów treści stosunku pracy.

Analizując akta osobowe powódek należy wskazać, że dyrektor pozwanej wielokrotnie regulował wymiar pensum powódek poprzez zarządzenia wewnętrzne, określające szczegółowy zakres czynności, wskazując powódkom każdorazowo ilość godzin pensum w danym roku szkolnym. Nikt nigdy tego nie kwestionował tych decyzji jeśli chodzi o tryb ich podejmowania, dotyczy to również sytuacji, gdy to pensum było zmniejszane np. z 22/18 do 18/18. W subiektywnym ujęciu były to zmiany na niekorzyść, bo powódki pozbawiane były godzin ponadwymiarowych. W przypadku A. L. jak wynika z akt osobowych np. pismem z 23.09.2013 r. określono wymiar pensum na 21/18 ((...)), by kolejnym pismem z 1.09.2015 r. (B260) dyrektor pozwanej to pensum ustaliła na poziomie 18/18. Zmiany na niekorzyść dotyczyły też wysokości dodatków motywacyjnych, w przypadku A. L. np. pismem z 23.09.2013 r. określiła ten dodatek na poziomie 180 zł (B240), a następnie pismem z 31.01.2014 r. dyrektor określiła ten dodatek na poziomie 170 zł ((...)). Taka sama sytuacja miała miejsce w przypadku pozostałych powódek.

Reasumując powyższe należy wskazać, że w przypadku wszystkich powódek zatrudnione one były w wymiarze pełnego etatu, a jego uszczegółowienie następowało każdorazowo w zakresach czynności. Tak też jest w niniejszej sprawie.

Kolejną kwestią, na którą należy zwrócić uwagę, jest podstawa prawna decyzji dyrektora pozwanej szkoły.

W sprawie jest niesporne, że w dniu 23.06.2015 r. Rada Miasta N. (dalej jako RM) podjęła uchwałę określającą wymiar pensum w stosunku do nauczycieli wskazanych w art. 42 ust. 7 pkt 3 KN. Kwestie wymienione w art. 42 ust. 7 KN należą do wyłącznej właściwości organu prowadzącego szkołę lub placówkę, a zatem organ stanowiący nie może przekazać innemu podmiotowi kompetencji do decydowania o tym, czy dany dyrektor czy też inny nauczyciel będzie zwolniony od obowiązku realizacji tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin czy też nie. Treść przepisu jest jednoznaczna, kompetencja do określenia wymiaru pensum przysługuje organowi prowadzącemu – „Organ prowadzący szkołę lub placówkę określa”.

W przedmiocie uprawnień organu prowadzącego szkołę do określania norm czasu pracy nauczycieli, zgodnie z art. 42 ust. 7 pkt 3 KN, wielokrotnie wypowiedziały się Sąd Najwyższy i Naczelny Sąd Administracyjny. Organ prowadzący szkołę ma umocowanie ustawowe do określenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczyciela „wspomagającego” (wyroki NSA z 1.10.2013 r.: I OSK (...) oraz I OSK (...)). NSA w w/w orzeczeniach zwrócił uwagę, że charakter pracy nauczyciela „wspomagającego” zbliżony jest do pracy pedagoga szkolnego i psychologa, wobec czego zasadne jest ustalenie tego wymiaru w tej samej liczbie godzin obowiązkowych.

Uchwała podejmowana przez organ prowadzący szkołę jest uchwałą o charakterze abstrakcyjnym i generalnym. (...) uchwały następuje poprzez jej wykonanie, które w rozpoznawanej sprawie należy do burmistrza (wyrok WSA w Gorzowie Wielkopolskim z 28.01.2010 r., (...) SA/Go (...)). Uchwała powinna być sformułowana w sposób przystępny, umożliwiający precyzyjne odczytanie właściwego znaczenia sfery uprawnień wynikających ze stosunku pracy nauczycieli.

W/w uchwała RM z 23.06.2015 r. jest aktem obowiązującym, nie została wyeliminowana z porządku prawnego w trybie przewidzianym przez odpowiednie przepisy, ma więc zastosowanie m. in. do powódek, jako nauczycieli

wspomagających. Realizując tą uchwałę dyrektor pozwanej szkoły poinformowała powódki o obowiązującym ich od 1.09.2016 r. pensum. Wbrew zarzutom powódek, jak wskazała w zeznaniach H. Ś., z uwagi na ruch kadrowe, które w szkolnictwie muszą być skutecznie wprowadzone przed 1 września danego roku, co wymusza dokonywanie modyfikacji najpóźniej do końca maja danego roku, nie było możliwości wprowadzenia w życie postanowień uchwały wcześniej.

Wypada również zauważyć, że przedmiotowa uchwała została podjęta na podstawie przepisu ustawy, przez uprawniony organ w ramach przyznanych mu kompetencji. Podobnie jak w przypadku rozporządzenia wydawanego na podstawie przepisu ustawy, „moc i splendor” ustawy spływa na akt niższego rzędu, który na podstawie tej ustawy jest wydawany. Nie ma więc żadnych podstaw do dezawuowania mocy uchwały tylko z tego powodu, że stanowi ona akt prawa miejscowego. Uchwała ta ma moc powszechnie obowiązująca w stosunku do jej adresatów.

Należy wskazać, że w orzecznictwie dopuszcza się modyfikacje warunków pracy z mocy prawa bez konieczności podejmowania czynności z zakresu prawa pracy, a w szczególności stosowania instytucji wypowiedzenia. Ta część stosunku pracy, która wynika wprost z ustawy, może być - co do zasady - przez nią automatycznie zmieniona, także na niekorzyść pracownika, czyli wypowiedzenie zmieniające nie jest wymagane (bezpośrednie działanie ustawy). Pogląd ten podzielił SN w wyroku z dnia 28.04.2009 r. (II PK 277/08), stwierdzając, że zmiana przepisów ustawowych dookreślających treść stosunku pracy powoduje zmianę obowiązków i praw stron niezależnie od ich woli (art. 56 kc w zw. z art. 300 kp), chyba że strony wyłączyły te przepisy (co może dotyczyć skutków wynikających z przepisów względnie obowiązujących) lub przyjęły skutki korzystniejsze od standardów nimi określonych dla strony chronionej przepisami jednostronnie bezwzględnie obowiązującymi (pracownika). W uzasadnieniu podniesiono, że według art. 56 kc czynność prawna wywołuje nie tylko skutki w niej wyrażone, lecz także te, które wynikają z ustawy, z zasad współżycia społecznego i z ustalonych zwyczajów. Jeżeli strony w umowie o pracę nie zawarły postanowień odnoszących się do skutków regulacji ustawowej, to jej zmiana lub uchylenie działają z mocy prawa. W wyroku z 13.08.2015 r. (II PK 234/14) SN stwierdził, że nowe rozporządzenie w sprawie warunków płacowych (art. 77³ § 1) może ipso iure, czyli bez trybu z art. 42 kp, spowodować zmianę wynagrodzenia pracownika, nawet gdy już nie przewiduje się w nim określonego dodatku (za pełnienie obowiązków kasjera). SN przyjmuje także, że przepisy rządzące służbowym stosunkiem pracy mają charakter ściśle bezwzględnie obowiązujący. Oznacza to, że nie tylko w chwili wejścia w życie zmieniają automatycznie treść stosunku pracy, ale także w przypadku błędnego określenia przez pracodawcę jego treści – do przywrócenia stanu zgodnego z prawem nie jest wymagane złożenie wypowiedzenia zmieniającego ani zachowanie jakiegokolwiek okresu uprzedzenia (wyrok SN z 5.06.2014 r., I PK 306/13).

Jako przykład wprowadzenia dodatkowych godzin z mocy ustawy można wskazać tzw. godziny karciane (art. 42 ust. 2 pkt 2 KN), każdy nauczyciel miał obowiązek je prowadzić i w tym zakresie nie było potrzeby stosowania wypowiedzeń zmieniających, również w stosunku do pracowników, których stosunki pracy podlegały szczególnej ochronie.

Można więc bronić poglądu, że skuteczne wprowadzenie do porządku prawnego uchwały RM z 23.06.2015 r. wywarło bezpośredni skutek w postaci określenia wymiaru obowiązkowego pensum nauczycieli. Dobrą praktyką jest na gruncie prawa pracy wprowadzanie nowych rozwiązań z wyprzedzeniem, stosując per analogiam przepisy o wypowiedzianiu. W orzecznictwie jest obecna koncepcja „uprzedzenia” o wprowadzeniu nowych warunków pracy i płacy. Przykładowo w uchwale z 8.04.1998 r. (III ZP 5/98) SN wskazał, że wynagrodzenie mianowanego nauczyciela, zawyżone w stosunku do przepisów płacowych nie podlega zmianie w trybie art. 39 ust.1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, lecz wymaga uprzedzenia równego okresowi wypowiedzenia. Powódki zostały z wyprzedzeniem poinformowane o zmianie w zakresie obowiązującego ich pensum.

Mając powyższe na uwadze czynności pozwanego pracodawcy w zakresie zmiany pensum były zgodne z obowiązującymi przepisami i nie ma podstaw do uznania tych czynności za bezskuteczne.

Kwestia ochrony związkowej przysługującej powódkom na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w realiach sprawy była bez znaczenia. Skoro bowiem nie doszło do rozwiązania stosunku pracy, jak również do jednostronnej zmiany warunków pracy na niekorzyść powódek, nie była wymaga zgoda zarządu zakładowej

organizacji związkowej. Określenie wymiaru pensum, subiektywnie niekorzystne dla powódek, wynikało z obowiązującego prawa i nie ingerowało w warunki pracy, co do których należałoby stosować instytucje wypowiedzenia zmieniającego. Przykładowo pracownik może nie zgadzać się z przydzieleniem mu godzin w takiej, czy innej klasie, może być subiektywnie niezadowolony z takiej decyzji dyrekcji szkoły, ale nie stanowi to wypowiedzenia zmieniającego i decyzje w tym zakresie mieszczą się w ramach podporządkowania pracowniczego.

Zasadnie również pozwana zwróciła uwagę, że odmowa wyrażenia zgody przez powódki na modyfikację wymiaru pensum z powołaniem się na ochronę związkową może stanowić nadużycie prawa. W żadnym wypadku sama uchwała, jak i jej realizacja, nie jest wymierzona w działalność powódek w organizacji związkowej. Organizacje związkowe powinny „walczyć” z samą uchwałą, kwestionować ją w trybie administracyjnym, prowadzić rozmowy z RM N. i przedstawiać argumenty przemawiające za koniecznością jej zmiany, to jest właściwe pole do kontestowania zasadności uchwały. Czynności dyrektora pozwanej szkoły mieściły się w ramach uprawnień nadzorczych i kierowniczych, których co do zasady pracownik nie może kwestionować. Uchwała objęła wszystkich nauczycieli wspomagających, również tych, którzy z ochrony związkowej nie korzystali, podzielnie stanowisk powódek prowadziłyby do sytuacji, że w ramach tej samej nie tylko gminy, ale również i szkoły, a nawet klasy, jeden nauczyciel wspomagający realizowałby pensum na poziomie 18/18, a inny nauczyciel wspomagający na poziomie 22/22 godz./tyg. – obaj otrzymywaliby za tą pracę takie samo wynagrodzenie. Jest to sytuacja niesprawiedliwa, w takim przypadku nauczyciele powinni być traktowani równo, ochrona związkowa nie ma tu nic do rzeczy. Przepisy ustawy o związkach zawodowych pozwalają na zwolnienie działacza związkowego z obowiązku świadczenia pracy tylko w ściśle określonych przypadkach (art. 31 ustawy związkowej). W przypadku zaś powódek zostałby wprowadzony dodatkowy wyjątek, nie przewidziany w ustawie, że działacz związkowy nie realizowałby pełnego pensum, a miałby płacone tak, jakby to pełne pensum realizował. W ocenie Sądu nie jest to fair i to nie tylko w relacji do pozostałych nauczycieli wspomagających, ale również w stosunku do jednostek samorządu terytorialnego, które ponoszą koszty funkcjonowania szkół. Tzw. pozytywna dyskryminacja jest dopuszczalna tylko w tych przypadkach, które są ściśle określone w przepisach. Przepisy KN nie wprowadzają wyjątku do powszechności stosowania uchwały wydanej na podstawie art. 42 ust. 7 KN. Sąd w tym zakresie podziela argumenty przedstawione w odpowiedziach na pozwy, są one znane powódkom, nie ma więc potrzeby ich powtarzania.

Na marginesie można jedynie jeszcze wskazać, że czym innym jest wprowadzenie w życie uchwały z 23.06.2015 r., a czym innym jej praktyczne następstwa, nie można bowiem wykluczyć, że w przypadku nauczycieli może dojść do przekroczenia tygodniowej normy 40 godzin pracy. Do takiej oceny jest jednak zdecydowanie za wcześnie, gdyby jednak takie sytuacje występowały, to byłaby to podstawa do kierowania wniosków do organu prowadzącego, by uchwałę w jakimś zakresie zmienić, by nie dopuścić do sytuacji, że zachodziłaby konieczność wypłaty wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe.

W związku z brakiem merytorycznych podstaw do uwzględnienia roszczeń powódek, powództwa jako niezasadne podlegały oddaleniu.

Mając na uwadze, że wyjaśnienie spornych kwestii leżało w interesie obu stron stosunku pracy, Sąd na podstawie art. 102 kpc zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu.