

UZASADNIENIE

Powód L. Z. w dniu 14 września 2020r. wystąpił z pozwem przeciwko Szkole Podstawowej im. T. L. w R., w którym wniósł o przywrócenie go do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku nauczyciela historii w wymiarze 18/18 etatu oraz o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wyjaśnił, że jest zatrudniony w pozwanej szkole od dnia 1 września 1987r. na stanowisku nauczyciela. W dniu 5 października 2000r. uzyskał stopień awansu nauczycielskiego – nauczyciel mianowany i jego stosunek pracy przekształcił się w stosunek pracy z mianowania. W okresie od 1 stycznia 1999r. do 12 lipca 2000r. oraz w okresie od 28 listopada 2002r. do 19 listopada 2018r. przebywał na urlopie bezpłatnym w związku z wyborem na Wójta Gminy R.. W dniu 23 listopada 2018r. wystąpił z wnioskiem o zakończenie urlopu bezpłatnego. Pismem z dnia 22 stycznia 2019r. Dyrektor pozwanej szkoły ustalił wymiar jego etatu na 18/18, z czego 14 godzin w szkole podstawowej, a 4 godziny w gimnazjum. Z dniem 1 września 2019r. rozpoczął pracę i wymiar jego etatu ustalono w następujący sposób: 9/18 i 13/26, co oznacza, iż przydzielono mu 9 godzin dydaktycznych przedmiotu historii, a pół etatu miał realizować jako nauczyciel świetlicy. Z kolei w dniu 25 sierpnia 2020r. poinformowano go, iż z dniem 1 września 2020r. jego wymiar wynosi 26/26 i że zostały mu przydzielone wyłącznie godziny polegające na pracy w świetlicy. Dokument został mu przekazany dopiero 2 września 2020r. na pisemne żądanie. W ocenie powoda przydział określony w ten sposób pozbawia go możliwości pracy jako nauczyciela „przy tablicy”, do czego posiada niezbędne kwalifikacje i przygotowanie. Skierowanie go pełnienia roli nauczyciela świetlicy pozbawiło go tym samym możliwości złożenia wniosku o rozpoczęcie stażu na stopień nauczyciela dyplomowanego, który to wymaga realizacji przynajmniej 1/2 etatu w zakresie nauczania przedmiotu. Reasumując, powód zarzucił, że pozwana szkoła niezgodnie z przepisami zawartymi w Karcie Nauczyciela dokonał zmiany jego warunków pracy w zakresie zmiany stanowiska z nauczyciela historii na nauczyciela wychowawcę w świetlicy (k. 3-7 akt).

Ostatecznie, w piśmie procesowym z dnia 9 września 2020r. powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika zmodyfikował powództwo w ten sposób, że w miejsce dotychczasowego żądania, wniósł o zasądzenie od pozwanej szkoły kwoty 11.700,00 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy oraz o zasądzenie od pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (k. 155-156v akt).

Pozwana Szkoła Podstawowa im. T. L. w R. reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, w odpowiedzi na pozew, wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pełnomocnik pozwanego zaprzeczył twierdzeniom powoda zawartym w pozwie jakoby ostatnim dotychczas zajmowanym przez niego stanowiskiem było stanowisko nauczyciela historii w wymiarze 18/18 etatu oraz o braku informowania powoda o zmianach warunków pracy przed rozpoczęciem roku szkolnego. Pełnomocnik pozwanego wyjaśnił, że podczas posiedzenia Rady Pedagogicznej w dniu 25 sierpnia 2020r. powód został poinformowany o warunkach pracy i płacy na kolejny rok szkolny, zapoznał się z nimi, co też poświadczył własnoręcznym podpisem na dzień 2 września 2020r. Powód nie wyraził wówczas swojego sprzeciwu wobec warunków wykonywania pracy. Podniósł, iż to sytuacja epidemiologiczna wymusiła na pozwanej szkole zatrudnienie tylko jednego nauczyciela w świetlicy szkolnej. Z kolei pozwana chcąc zachować stosunek pracy z powodem przydzieliła mu od dnia 1 września 2020 r. wymiar czasu w świetlicy szkolnej, co też stanowiło kontynuację pracy w świetlicy z poprzedniego roku szkolnego. Dodał, że w roku szkolnym 2019/2020 powód świadczył m.in. pracę jako nauczyciel w świetlicy szkolnej, zatem dotychczasowym stanowiskiem pracy było również stanowisko nauczyciela w świetlicy. Odnośnie zarzutu dotyczącego uniemożliwienia powodowi złożenia wniosku o rozpoczęcie stażu na stopień nauczyciela dyplomowanego jako braku konsekwencji realizacji 1/2 etatu w zakresie nauczania przedmiotu, pełnomocnik pozwanej szkoły podniósł, iż jest on całkowicie chybiony. Zarówno postanowienia Karty Nauczyciela, jak i Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 lipca 2018r. w sprawie uzyskiwania stopnia awansu

zawodowego przez nauczycieli nie wskazują na konieczność prowadzenia zajęć dydaktycznych, jak to ujął powód „przy tablicy”. (k. 25-26v akt).

W odniesieniu do zmodyfikowanego żądania powoda, pozwana szkoła reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika wniosła o jego oddalenie. Pełnomocnik pozwanej podniósł, iż pozwana nie dokonała względem powoda wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Pełnomocnik podkreślił, że niedopuszczalne jest zastosowanie wypowiedzenia zmieniającego do nauczyciela mianowanego (k. 161-163 akt).

Swoje stanowiska strony podtrzymywały do końca postępowania przed Sądem I instancji.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód L. Z. był zatrudniony w pozwanej Szkole Podstawowej w R. od dnia 01 września 1987r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako nauczyciel historii w wymiarze 18/18 etatu. W dniu 05 października 2000 r. powód uzyskał stopień nauczyciela mianowanego, zaś jego stosunek pracy z mocy prawa przekształcił się w stosunek pracy na podstawie mianowania.

(Dowód: akta osobowe powoda cz. B - umowa o pracę z dnia 25.08.1987r. k. 2, akt nadania stopnia nauczyciela mianowanego k. 13, zeznania powoda k. 66-68, k. 166-169 akt 00:17:14 do 00:42:16)

W okresie od 1 stycznia 1999r. do 12 lipca 2000r. oraz od 28 listopada 2002r. do 19 listopada 2018r. powód przebywał na urlopie bezpłatnym w związku z pełnieniem funkcji Wójta Gminy R.. Na jego zastępstwo w pozwanej szkole został zaś zatrudniony M. B. (1). Gdy w 2018 roku zakończyła się kadencja powoda jako Wójta Gminy R., powód w dniu 23 listopada 2018r. zgłosił Dyrektor pozwanej szkoły swój zamiar powrotu do pracy na stanowisko nauczyciela historii. Do dnia 21 stycznia 2019r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Po powrocie do pracy, powód uczył w szkole podstawowej i gimnazjum. Powodowi zostało przydzielone 17 godzin historii oraz 1 godzina zajęć dydaktyczno-wyrównawczych. Z kolei M. B. (1) miał 2 godziny historii i 2 godziny edukacji bezpieczeństwa.

(Dowód: akta osobowe powoda cz. B – wniosek powoda z dn. 19.11.2002r., pismo pozwanej szkoły z dn. 18.11.2002r. k. 70, pismo powoda z dn. 23.11.2018r. k. 72, zeznania powoda k. 66-68, k. 166-169 akt 00:17:14 do 00:42:16, zeznania świadka M. B. k. 164-166 akt 00:04:08 do 00:15:50)

W roku szkolnym 2019/2020, w związku z likwidacją oddziałów gimnazjalnych, powód miał 13 godzin w świetlicy szkolnej oraz 9 godzin jako nauczyciel historii. Z kolei M. B. (3) miał 8 godzin historii, 2 godziny edukacji bezpieczeństwa oraz 13 godzin w świetlicy szkolnej. 01 września 2019r. M. B. (1) rozpoczął staż na nauczyciela dyplomowanego. W projekcie arkusza organizacyjnego z kwietnia 2020 r. na rok szkolny 2020/2021, podobnie jak w poprzednim roku szkolnym, powód został ujęty jako nauczyciel historii oraz wychowawca świetlicy. Dla powoda zostało przewidzianych 9 godzin historii oraz 13 godzin świetlicy szkolnej, zaś dla M. B. (1) 8 godzin historii, 1 godziny edukacji bezpieczeństwa, 1 godzina wychowawcza oraz 13 godzin świetlicy szkolnej. Poza tym M. B. (1) uczy jeszcze w Szkole Podstawowej w Z.. Ma 7 godzin historii i 2 godziny edukacji bezpieczeństwa. Projekt ten był pozytywnie zaopiniowany przez Związek (...). Z kolei na początku sierpnia 2020r. Dyrektor J. D. i Wicedyrektor M. S. (1) uzgodniły, że powód będzie wychowawcą świetlicy, zaś M. B. (1) będzie nauczycielem historii. Związek (...) nie został o tej zmianie poinformowany. W drodze aneksu do arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2020/2021 M. B. (1) otrzymał 17 godzin historii, zaś powód 26 godzin świetlicy. Aneks ten został sporządzony i podpisany przez Wicedyrektor M. S. (1) 07 sierpnia 2020r. Z kolei 20 sierpnia 2020r. został zatwierdzony przez Wójta Gminy R.. Aneks nie został przesłany Związkowi (...) w C.. O tej zmianie powód dowiedział się dopiero na posiedzeniu Rady Pedagogicznej w dniu 25 sierpnia 2020r., gdy Wicedyrektor M. S. (1) wręczyła nauczycielom, w tym i jemu „karteczki”, w jakich dniach i godzinach mają ułożony plan.

(Dowód: organizacja roku szkolnego 2019/2020 k. 78-91, organizacja roku szkolnego 2020/2021 k. 92-111, opinia (...) Zarządu Oddziału (...) w C. z dn. 02.09.2020 r. k. 51-52, zeznania powoda k. 66-68, k. 166-169 akt 00:17:14 do 00:42:16, zeznania świadka J. P. k. 126-128, zeznania świadka M. B. k. 164-166 akt 00:04:08 do 00:15:50 częściowe

zeznania świadka M. S. k. 146-148 akt 00:04:26 do 00:27:56, częściowe zeznania pozwanego k. 68-70, k. 169-170 akt 00:42:16 do 00:56:41)

W dniu 01 września 2020r. powód wystąpił więc z pisemnym wnioskiem do Dyrektora pozwanej szkoły J. D. o wydanie mu dokumentu określającego jego warunki pracy i płacy na rok szkolny 2020/2021. W dniu 16 września 2020r. powód otrzymał na piśmie oświadczenie, iż na podstawie art. 18 ust. 1 ustawy z dn. 26 stycznia 1982r. – Karta Nauczyciela zostaje przeniesiony z dniem 1 września 2020r. na stanowisko wychowawcy świetlicy szkolnej oraz że jego tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć będzie wynosił 26 godzin. Ponadto, w piśmie tym wskazano, iż w związku z tym, że ww. stanowisko jest inne od dotychczas zajmowanego, konieczne jest złożenie przez niego oświadczenia o wyrażeniu zgody w formie pisemnej w terminie do dnia 18 września 2020r. W odpowiedzi na przeniesienie na inne stanowisko w tej samej szkole z dnia 16 września 2020r., powód poinformował Dyrektora pozwanej szkoły, iż nie wyraża zgody na przeniesienie na stanowisko wychowawcy świetlicy szkolnej.

(Dowód: akta osobowe powoda cz. B – wniosek powoda z dn. 01.09.2020 r., przeniesienie na inne stanowisko w tej samej szkole z dn. 16.09.2020 r., pismo powoda z dn. 18.09.2020 r., zeznania powoda k. 66-68, k. 166-169 akt 00:17:14 do 00:42:16)

W dniu 16 kwietnia 2021 r. strony rozwiązały stosunek pracy na mocy porozumienia stron z dniem 19 kwietnia 2021r.

(Dowód: zeznania powoda k. 66-68, k. 166-169 akt 00:17:14 do 00:42:16)

Wynagrodzenie powoda L. Z. liczone jak ekwiwalent na urlop wypoczynkowy wynosiło 4.402,84 zł brutto.

(Dowód: zaświadczenie z dn. 05.10.2020 r. k. 23)

W niniejszej sprawie stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych i wyszczególnionych wyżej dokumentów, których prawdziwość nie była podważana przez strony, w oparciu o zeznania powoda, zeznania świadków: J. P. (2), M. B. (1), częściowe zeznania pozwanego – w jego imieniu Dyrektora M. S. (3) oraz częściowe zeznania świadka M. S. (1).

Zeznaniom powoda Sąd dał wiarę. Były one logiczne, konkretne i rzeczowe. Powód wskazał, że zmiana arkusza organizacyjnego w sierpniu 2020 r. była dla niego bardzo krzywdząca, gdyż z dniem 1 września 2020 r. planował rozpoczęcie stażu nauczyciela dyplomowanego. Poza tym gdyby powód wiedział na etapie sporządzania projektu arkusza organizacyjnego, że otrzyma tylko godziny na świetlicy, poszukiwałby zatrudnienia w innej placówce szkolnej.

Jeśli chodzi o zeznania J. D., słuchanej w charakterze strony pozwanej, to Sąd dał im wiarę w części, tj. w zakresie faktów, które znalazły odzwierciedlenie w ustaleniach Sądu. Sąd natomiast nie dał natomiast wiary jej zeznaniom, jak również wicedyrektor M. S. (1), że zmianę projektu arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2020/2021 i przydzielenie wszystkich godzin w świetlicy szkolnej powodowi, zaś wszystkich godzin historii M. B. (1) wymusiła na szkole sytuacja epidemiologiczna. W ocenie Sądu w tym zakresie są one zupełnie nielogiczne i zostały stworzone wyłącznie na potrzeby niniejszego postępowania. Wskazać bowiem należy, że w takim wypadku podobne działania zostałyby podjęte także wobec innych nauczycieli, a nie tylko wobec powoda. Poza tym zarówno M. S. (1), jak i J. D. nie potrafiły wyjaśnić, dlaczego w takim razie nie przydzielono godzin na świetlicy M. B. (1), który podobnie, jak powód w ubiegłym roku szkolnym także był wychowawcą na świetlicy i nauczał historii, obaj byli nauczycielami mianowanymi.

Zeznania świadka M. B. (1), w których przedstawił fakty dotyczące jego kwalifikacji, stopnia awansu zawodowego, godzin nauczania w latach szkolnych 2018/2019, 2019/2020 oraz (...) nie budziły wątpliwości, a ponadto nie były kwestionowane. Dlatego też Sąd dał im wiarę.

Z kolei świadek J. P. (2), Prezes Oddziału (...) w C. wskazała, jakie były nieprawidłowości przy wprowadzaniu zmian do arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2020/2021. Sąd nie znalazł przy tym żadnych podstaw aby odmówić im walurowi wiarygodności.

Dokumentom zgromadzonym w aktach sprawy Sąd dał wiarę w całości, albowiem ich autentyczność i wiarygodność nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się niezasadne.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że powód jest nauczycielem mianowanym. W związku z tym do jego stosunku pracy zastosowanie znajdują przepisy ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. – Karta Nauczyciela, zw. dalej KN.

Jak ustalił Sąd, po powrocie z urlopu bezpłatnego i zwolnienia lekarskiego w styczniu 2019r. powód w pozwanej szkole uczył historii. Z kolei roku szkolnym 2019/2020, w związku z likwidacją oddziałów gimnazjalnych, powód był nauczycielem historii i wychowawcą świetlicy, tak jak inny nauczyciel historii M. B. (1). W projekcie arkusza organizacyjnego z kwietnia 2020r. na rok szkolny 2020/2021, podobnie jak w poprzednim roku szkolnym, powód także został ujęty jako nauczyciel historii oraz wychowawca świetlicy. Jednakże w drodze aneksu do arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2020/2021 tylko M. B. (1) miał nauczać historii, zaś powód miał być wychowawcą świetlicy. O tej zmianie powód dowiedział się dopiero na posiedzeniu Rady Pedagogicznej w dniu 25 sierpnia 2020r., gdy Wicedyrektor M. S. (1) wręczyła mu oraz innym nauczycielom „karteczki”, w jakich dniach i godzinach mają ułożony plan. Dopiero w dniu 16 września 2020r. powód otrzymał na piśmie oświadczenie, iż na podstawie art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. – Karta Nauczyciela zostaje przeniesiony z dniem 1 września 2020 r. na stanowisko wychowawcy świetlicy szkolnej oraz że jego tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć będzie wynosił 26 godzin.

Pragmatyka nauczycielska formułuje dwie możliwości zmiany warunków pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania, a mianowicie:

- 1) przeniesienie nauczyciela 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 samo lub inne stanowisko (art. 18 KN);
- 2) przeniesienie nauczyciela przez organ prowadzący szkołę bez jego zgody, jednak na okres nie dłuższy niż 3 lata, z prawem powrotu na uprzednio zajmowane stanowisko - w razie konieczności zapewnienia szkole obsady na stanowisku nauczyciela z wymaganymi kwalifikacjami odpowiadającymi potrzebom programowym szkoły (art. 19 KN).

Przeniesienie nauczyciela zgodnie z procedurą określoną w jednym z powyższych trybów dotyczy tylko i wyłącznie nauczycieli posiadających stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego, tylko oni bowiem zgodnie z treścią art. 10 ust. 5 KN mogą być zatrudnieni na podstawie mianowania.

W zakresie określenia stanowiska stwierdzić należy, że jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 lutego 2002r. w sprawie o sygn. akt I PKN 849/00, należy je interpretować zgodnie z treścią art. 42 KN.

A zatem zatrudnienie w charakterze wychowawcy świetlicy jest wykonywaniem pracy na innym stanowisku pracy niż nauczanie w szkole podstawowej przedmiotów.

Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku dnia 10 kwietnia 2014r., 179/13 (Monitor Prawa Pracy 2014 nr 9, s. 478-481), powództwo o dopuszczenie do pracy, którego podstawę stanowi art. 22 § 1 k.p., może być wnoszone w różnych wypadkach, w tym także w sytuacjach, w których istnienie stosunku pracy nie jest przez pracodawcę kwestionowane. Dotyczy to np. żądania faktycznego dopuszczenia do pracy, od której pracodawca bezpodstawnie pracownika odsunął, dopuszczenia do wykonywania pracy umówionej, w razie gdy pracodawca bez podstawy prawnej zatrudnia pracownika przy innych pracach, dopuszczenia do poprzednio wykonywanej pracy po ustaniu przyczyny odsunięcia od jej wykonywania (np. art. 179 § 1 k.p.), dopuszczenia do pracy pracownika po urlopie bezpłatnym, z którego korzystał w związku z zatrudnieniem na podstawie wyboru. Orzeczenie nakazujące pracodawcy dopuszczenie pracownika do pracy nakłada jedynie obowiązek faktycznego umożliwienia wykonywania przez niego pracy (por.

wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1997 r., I PKN 233/97, OSNAPiUS 1998 Nr 12, poz. 355). Takie też roszczenie z pewnością przysługują nauczycielowi, którego bezpodstawnie (bez jego) przeniesiono na inne stanowisko bez jego zgody.

Tymczasem powód po zmodyfikowaniu powództwa domagał się wyłącznie odszkodowania. Swoje roszczenie wywodził z art. 42 kodeksu pracy, a więc z przepisów regulujących wypowiedzenie warunków pracy i płacy.

Wskazać jednak należy, iż powszechnie przyjmuje się, iż wobec nauczyciela mianowanego nie jest dopuszczalne wypowiedzenie zmieniające (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 1999r., I PKN 595/98, OSNP z 2000 nr 8, poz. 300, z dnia 11 kwietnia 2001r., I PKN 343/00, OSNP 2003 nr 2, poz. 34 i z dnia 25 stycznia 2007r., I PK 195/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 62).

Karta Nauczyciela zawiera inne instrumenty prawne, które pozwalają na modyfikacje stosunku pracy opartego na mianowaniu, który z istoty i charakteru jest bardziej ochronny dla pracownika (w zakresie możliwości jego zwolnienia z pracy), ale odmienne od dotyczących umownego stosunku pracy innych grup zawodowych, w zakresie ciążących na nauczycielu obowiązków z racji zajmowanego stanowiska. Szczególny sposób takiej zmiany został określony w art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela.

Sąd w niniejszej sprawie w pełni więc podziela pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 lutego 1999r., sygn. akt I PKN 595/98, iż dopuszczalność stosowania do stosunku pracy nauczycieli wypowiedzenia zmieniającego prowadziłby do skutku nie przewidzianego w omawianej ustawie (rozwiązanie stosunku pracy), a zarazem sprzecznego z zasadą stabilizacji ich zatrudnienia.

Wprawdzie art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela stanowi, że w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nie uregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, co mogłoby prowadzić do wniosku, że w stosunkach pracy nauczycieli mianowanych art. 42 KP stosuje się i to bez ograniczeń (brak w art. 91 c ust. 1 wyrażenia "odpowiednio"), to jednak - zdaniem składu Sądu Najwyższego - 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 dotyczy zaś 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 i uwzględniając towarzyszącą stosunkom pracy z mianowania wzmoczoną ochronę ich trwałości należy uznać, że odesłanie do stosowania przepisów Kodeksu pracy zawarte w art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela nie odnosi się do art. 42 k.p., gdy chodzi o stosunek pracy nauczyciela mianowanego. Również możliwość rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym została ograniczona do sytuacji wymienionych wyczerpująco w art. 23 tej Karty.

W świetle powyższych rozważań, uznać należało, iż przeniesienie powoda na stanowisko wychowawcy świetlicy nie mogło stanowić wypowiedzenia warunków pracy i płacy z art. 42 k.p. W konsekwencji powód nie mógł się domagać odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy.

Zdaniem Sądu, strona pozwana bez wątplenia naruszyła przepis art. 18 KN, przenosząc powoda na stanowisko wychowawcy świetlicy bez jego zgody. W tej sytuacji powód mógł się domagać jedynie dopuszczenia do pracy na poprzednich warunkach. Przepis art. 18 KN nie przewiduje bowiem żadnych roszczeń odszkodowawczych za jego naruszenie. Jednakże biorąc pod uwagę, że w toku postępowania stosunek pracy powoda z pozwaną szkołą uległ rozwiązaniu na mocy porozumienia stron, powództwo w tym zakresie stało się bezzasadne.

Dlatego też Sąd powództwo powoda oddalił i na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania go kosztami zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego, albowiem był on przekonany o słuszności swych twierdzeń i roszczeń. Prowadził proces lojalnie, nie dążąc do jego przewleczenia.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji.

sędzia Justyna Marciniak