

Sygn. akt IV P 46/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 stycznia 2019 r.

Sąd Rejonowy w Łomży IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Marta Małgorzata Sulkowska

Ławnicy: Małgorzata Arnista, Marlena Bałazy

Protokolant: st. sekr. sądowy Magdalena Laskowska

po rozpoznaniu w dniu 19 grudnia 2018 r. w Łomży na rozprawie

sprawy z powództwa **E. E.**

przeciwko **Liceum Plastycznemu im. W. K. w Ł.**

o przywrócenie do pracy

I. przywraca powódkę E. E. do pracy w pozwanym Liceum Plastycznym im. W. K. w Ł. na poprzednich warunkach pracy i płacy określonych w akcie mianowania z dnia 1 września 2017 r.;

II. zasądza od pozwanego Liceum Plastycznego im. W. K. w Ł. na rzecz powódki E. E. kwotę 180 zł /sto osiemdziesiąt złotych/ tytułem zwrotu kosztów procesu;

III. nakazuje ściągnąć od pozwanego Liceum Plastycznego im. W. K. w Ł. na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego w Łomży) kwotę 2009 zł /dwa tysiące dziewięć złotych/ tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy prawa.

Sygn. akt IVP 46/18

UZASADNIENIE

Powódka **E. E.** żądała uznania za bezskuteczne rozwiązania stosunku pracy zawartego na podstawie mianowania dokonanego przez pozwaną Liceum Plastycznemu im. W. K. w Ł. pismem z dnia 23 maja 2018r., a w razie upływu okresu wypowiedzenia- przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. W uzasadnieniu powódka podała, że jako podstawę wypowiedzenia jej umowy o pracę wskazano art. 222 ust. 1 i 2 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę Prawo oświatowe. Powódka miała naruszyć ten przepis nie uzyskując pisemnej zgody dyrektora Liceum na podjęcie dodatkowego zatrudnienia w Akademickim Liceum Ogólnokształcącym i II Liceum Ogólnokształcącym. Powódka wskazała, w pierwszej z wymienionych szkół była zatrudniona na umowie zlecenia, w drugiej na umowie o pracę w wymiarze 2/20 etatu

(2 godziny lekcyjne). Tymczasem powyższy przepis dotyczy uzyskania zgody dyrektora placówki macierzystej wyłącznie na zatrudnienie na podstawie stosunku pracy, a zatem umowa zlecenia w Akademickim Liceum Ogólnokształcącym nie powinna być w ogóle brana pod uwagę. Powódka wskazała, że nie знаła obowiązku uzyskania pisemnej zgody wynikającego z tego przepisu. W toku postępowania wyjaśniła, że dyrektor pozwanego Liceum L. R. wiedziała o jej pracy w II LO, albowiem dyrektor tej placówki J. K. zwróciła się telefonicznie do dyrektora R. o zgodę na jej pracę

w swoim Liceum. To od dyrektora R. dyrektora K. otrzymała numer do powódki. Praca w II LO obejmowała dwie godziny lekcyjne tygodniowo. Powódka jako surdopedagog udzielała pomocy uczennicy niedosłyszącej. Nie miało to zdaniem powódki wpływu na wykonywanie jej obowiązków jako pracownicy pozwanego Liceum.

Powódka wskazywała, że to dyrektor Liceum Plastycznego powinien odebrać od nauczycieli oświadczenia, czy nie pracują poza macierzystą placówką. Tego jednak nie zrobiła.

Powódka powołała się na tezę XII uchwały Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. sygn. akt III PZP 10/85 dotyczącej wykładni art. 45 kp: "Okoliczności uzasadniające wypowiedzenie powinny istnieć przed zawiadomieniem właściwego organu związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia (art. 38 § 1 KP), a gdy współdziałanie ze związkiem zawodowym nie jest wymagane lub możliwe najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu." Tymczasem praca powódki w II LO ustała 27.04.2018r., zatem wypowiedzenie było nieuzasadnione (K. 10 świadectwo pracy z II LO za pracę jako nauczyciel surdopedagog w wymiarze 2/20 etatu w okresie 1.09.2017-27.04.2018, umowa rozwiązana z upływem okresu na który została zawarta- 30 § 1 pkt 4 kp). Praca w ALO również zresztą ustała 27 kwietnia 2018r. W dacie wręczenia wypowiedzenia jego przyczyna zatem już nie istniała.

Zdaniem powódki faktyczną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była skarga rodziców klasy, w której powódka była wychowawcą, na nauczyciela matematyki- L. R.. Ponadto powodem zwolnienia było złożenie przez powódkę wniosku o przygotowanie oceny pracy jako warunku formalnego do ubiegania się o stanowisko dyrektora.

Powódka wskazała także, że w wypowiedzeniu umowy o pracę zawarto błędne pouczenie o terminie odwołania tj. 7 dni, obecnie na odwołanie jest 21 dni.

Pozwane **Liceum Plastyczne im. W. K. w Ł.** wniosło o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, że powódka naruszyła art. 222 ust. 1 i 2 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę Prawo oświatowe. Art. 222 ust. 3 tego przepisu jej nie dotyczy, albowiem nie jest nauczycielem przedmiotów artystycznych. Podano, że ustalenia dyrektorów pozwanego Liceum i II LO nie dotyczyły powódki. Pozwany zaprzeczył, że powodem wypowiedzenia umowy o pracę z powódką było jej ewentualne kandydowanie na stanowisko dyrektora, albowiem dotychczasowa dyrektorka L. R. nie zamierzała ponownie kandydować, odeszła na emeryturę. W toku postępowania pozwane Liceum wskazywało, że praca powódki w II LO spowodowała utrudnienia w formowaniu komisji maturalnych tzw. nadzorujących, obie szkoły współpracują ze sobą w tym zakresie, a skoro powódka pracowała w II LO, nie mogła tam zasiadać w komisji zgodnie z obowiązującymi przepisami. Liceum Plastyczne nie ma wielu nauczycieli, stąd powstał problem w obsadzeniu komisji. Pozwany zasugerował, że powodem niewystąpienia powódki o zgodę dyrektora była obawa, że zgody tej powódka nie otrzyma. Twierdził, że powódka działała w celu zwiększenia swoich dochodów, przy czym z kontekstu wynika, że strona pozwana uważa, że działanie mające na celu polepszenie sytuacji majątkowej jest naganne.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka E. E. jest zatrudniona u pozwanego od 01.09.2002 r. (k. 1B akt osobowych), ostatnio na stanowisku nauczyciela na podstawie mianowania (k. 8) z wynagrodzeniem miesięcznym 3149 zł i dodatkiem stażowym w wysokości 20%. Jej wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop wynosi 5.604,88 zł (k. 24).

Początkowo powódka pracowała u pozwanego jako nauczyciel języka polskiego w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozpoczynając pracę w 2002r. powódka wskazała, że pozwane Liceum jest jej podstawowym miejscem pracy (k. 9B akt osobowych). Oświadczenia tego nie aktualizowała ani nie zmieniała. Od 7 lutego 2005 r. powódka dodatkowo została zatrudniona na 1/3 etatu tj. 10 godzin jako nauczyciel – bibliotekarz na czas oznaczony (k. 26B akt osobowych). Zawarła wówczas z pracodawcą drugą umowę o pracę. Umowy o pracę jako nauczyciel języka polskiego i bibliotekarz były przedłużane.

W zależności od potrzeb pracodawcy strony zawierały na czas określony także trzecią umowę na część etatu, wówczas powódka pracowała jako surdopedagog (np. k. (...) akt osobowych).

Kiedy powódka się zorientowała, że jej nagroda jubileuszowa jest niska, próbowała wyjaśnić tą sytuację, dowiedziała się wówczas, że nagroda została jej wyliczona tylko z jednej umowy. Dowiedziała się wówczas w pozwanej szkole, że planuje się dla niej w roku szkolnym 2017/2018 tylko 6 godzin języka polskiego. Z uwagi na powyższe za pośrednictwem koleżanek znalazła dodatkowe zatrudnienie

w Akademickim Liceum Ogólnokształcącym (dalej: ALO). Miała tam uczyć 1 klasę maturalną, miała mieć 8 godzin języka polskiego i 1 godzinę wiedzy o kulturze. W klasie tej była dziewczynka niesłysząca, której udało się zdać maturę.

W tym samym czasie powódka zwróciła się do dyrektora L. R. o tzw. etat łączony.

Kiedy w sierpniu 2017r. okazało się, że dyrektor L. R. chce powierzyć powódce więcej godzin poprzez mianowanie, powódka poinformowała ją o planowanej od 1 września 2017 r. pracy w ALO. Dyrektor uznała, że nie ma przeszkód, by powódka pracowała w obu szkołach.

W rezultacie powódka została zatrudniona w pozwanym Liceum na podstawie aktu mianowania od dnia 1 września 2017r.,

w dokumencie tym wskazano, że powódka jest zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy: ma 12/18 etatu nauczyciela języka polskiego (co oznaczało 12 godzin lekcyjnych) i 10/30 etatu nauczyciela bibliotekarza (k. 224 B akt osobowych).

Przed rozpoczęciem roku szkolnego 2017/2018 do dyrektora L. R. zadzwoniła dyrektorka II Liceum Ogólnokształcącego w Ł. J. K. z prośbą o zgodę na zatrudnienie u niej powódki. Dyrektorka R. powiedziała, że decyzja w tym względzie należy do powódki, która jest w tym roku i tak obciążona, Dyrektorka R. podała J. K. numer telefonu do powódki. Po ostatecznych ustaleniach powódka zawarła umowę o pracę z II LO jako nauczyciel surdopedagog w wymiarze 2/20 etatu w okresie 1.09.2017-27.04.2018. Umowa ta ustała z upływem okresu na który została zawarta zgodnie z treścią art. 30 § 1 pkt 4 kp tj. z dniem 27.04.2018r. (świadczenie pracy k. 10). Powódka prowadziła zajęcia rewalidacyjne z jedną uczennicą niedosłyszącą. Z uwagi na specyfikę swojej pracy za zgodą dyrektorki II LO i pisemną zgodą rodziców dziewczynki lekcje odbywały się głównie w Liceum Plastycznym, gdyż tam powódka miała odpowiednio wygłuszony gabinet i materiały do nauki. O nauce dziewczynki w LP dyrektorka R. wiedziała od powódki.

W Akademickim Liceum Ogólnokształcącym powódka pracowała na podstawie umowy zlecenia, co wynika z zaświadczenia

o zatrudnieniu w Akademickim Liceum Ogólnokształcącym z dnia

4 maja 2018r. Wskazano w tym dokumencie, że powódka była zatrudniona w ALO w okresie 04.09.17-27.04.2018 jako nauczyciel języka polskiego – 8 godzin i wiedzy o kulturze- 1 godzina w tygodniu (k. (...) akt osobowych).

W międzyczasie powstał problem związany z tym, że w dwóch klasach maturalnych nauczyciel matematyki L. R. wystawiła na koniec semestru 14 ocen niedostatecznych na 23 osoby, w tym 7 osobom z klasy, w której wychowawczynią była powódka.

Dyrektor nie było na zebraniu, na którym rodzice podnieśli ten problem. Napisali do niej prośbę o spotkanie. Jak wynika z zeznań L. R. uraziło ją, że rodzice zakreślili jej termin, do którego spodziewają się spotkania. Niezależnie od powyższego rodzice we własnym gronie napisali skargę do Centrum (...) na zaistniałą sytuację (zeznania D. M.-rozprawa z 03.10.2018r.).

Należy wnioskować, że w rezultacie działań rodziców, wszyscy uczniowie zostali dopuszczeni do matury z matematyki.

(...) w piśmie z dnia 23 marca 2018r. (k. 36) nie dopatrył się uchybień L. R. jako nauczyciela matematyki, uznał, że wyniki uczniów były rezultatem słabego przygotowania na wcześniejszym etapie nauki i niskiej frekwencji. Wskazywał także na małe zainteresowanie rodziców współpracą z nauczycielami i szkołą. Z uwagi na powyższe

zalecono opracowanie ze wszystkimi wychowawcami sposobów zaktywizowania rodziców w celu bardziej skutecznego wpływania na frekwencję uczniów. Zalecenia te zostały wykonane przez pozwanego (k. 69-71).

W marcu 2018 r. po konsultacjach odpowiedzialnych za przygotowanie komisji maturalnych M. W. (1) z pozwanego Liceum i E. N. z II LO okazało się, że skoro powódka uczy w tej drugiej szkole, to nie może być członkiem komisji maturalnej tzw. nadzorującej w II LO. Obie szkoły Liceum (...) miały umowę, na podstawie której kierowały do siebie nawzajem nauczycieli do komisji, w których potrzebni byli nauczyciele spoza szkoły.

W Liceum Plastycznym było mało nauczycieli, których można byłoby wyznaczyć do tych komisji, gdyż część nauczycieli w okresie matur wyjeżdżała z uczniami młodszych klas na plenery itp. Zdarzały się też przypadki losowe jak choroby, trzeba było przewidywać zastępstwa.

Problem ten udało się rozwiązać. Składy komisji zostały ustalone, matura odbyła się bez przeszkód. Strony nie złożyły dowodów przeciwnych.

Powódka była wysoko oceniana przez swoich uczniów. Świadczą o tym zeznania D. M. (matki jednej z uczennic LP) oraz niedosłyszącej R. A. R. i jej matki J. R.. R. R. stwierdziła, że "Powódka była bardzo wymagająca, dużo bardzo mi pomogła co do zdania matury i przygotowania zadań z j. polskiego. Nigdy nie spotkałam takiej polonistyki, która by mi tak pomogła." Dzięki zaangażowaniu powódki dziewczyna zdała maturę z języka polskiego na 70% (pisemną) i 80% (ustną), a przysłała do LP z bardzo dużymi brakami. Pozytywnej oceny pracy powódki nie niweczą ankiety (k. 74), zostały one przeprowadzone w obu klasach IV rocznika (...). W jakim stopniu dotyczą one powódki Sąd nie podejmuje się ustalić. Nie jest to istotne dla rozstrzygnięcia. Sąd nie potrafi ocenić, czy została zastosowana właściwa metodyka przy sporządzaniu tego rodzaju ankiet, a powoływanie biegłego w tym celu było zbędne.

Pismem z dnia 23 maja 2018 r. pozwany rozwiązał z powódką stosunek pracy za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia upływającym z końcem roku szkolnego. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano brak wystąpienia o zgodę i jej uzyskania na dodatkowe zatrudnienie w Akademickim Liceum Ogólnokształcącym i II LO, powołano się na art. 222 ust. 1 i 2 Ustawy prawo oświatowe przepisy wprowadzające (k. 9).

Wypowiedzenie wręczyła powódce sekretarka na schodach. Nie wyjaśniono jej przyczyn rozwiązania z nią stosunku pracy tj. nie wskazano, dlatego dyrektor zdecydowała się na skorzystanie z art. 222 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę Prawo oświatowe, skoro nie było to obligatoryjne. Z zeznań L. R. i A. M. wynikało, że oczekiwali oni, że powódka przyjdzie do dyrektor po otrzymaniu wypowiedzenia i wyjaśni sytuację. Sąd nie spotkał się wcześniej z sytuacją, w której pracodawca nie wręczał osobiście wypowiedzenia, ponadto dobrym zwyczajem jest wytłumaczenie zwalnianemu pracownikowi powodów zwolnienia, jeśli po zapoznaniu się z pismem wypowiadającym stosunek pracy, ma jakiegokolwiek wątpliwości.

Powódka wskazywała, że po skardze rodziców była traktowana przez dyrektor w sposób niewłaściwy np. została odsunięta od konkursu literacko -plastycznego dla gimnazjów, którego 3 lata wcześniej była jedną z pomysłodawczyń. Dyplom dla jej syna, który był wówczas uczniem pozwanej szkoły, nie został wręczony publicznie, jak to jest w zwyczaju LP, nie przekazano mu zaproszenia na odbiór nagrody z rzeźby. Dyrektor nie odzywała się do powódki po skardze rodziców. Polecenia służbowe powódka dostawała od sekretarza szkoły albo za pośrednictwem innych nauczycieli, czasami polecenia przekazywał wicedyrektor M.. Powódka wskazywała, że uczniowie napisali pismo w obronie powódki, byli później wzywani do wyjaśnień, spotkały ich z tego powodu nieprzyjemności, wzywani byli ich rodzice.

Sąd zważył, co następuje:

Po pierwsze, wskazać należy, że Sąd nie miał żadnych zastrzeżeń co do prawdziwości i kompletności złożonych w sprawie dokumentów ani do prawdopodobności świadków (poza częściowo L. R., o czym mowa będzie w dalszej części uzasadnienia). Świadczyli J. K., A. M., D. M., J. R. i R. R. (rozprawa z 03.10.2018r.), E. N. i E. Z. (rozprawa z 19.12.2018r.) zeznawali w sposób logiczny, spójny, zgodny z zasadami współżycia społecznego. Jeśli ich zeznania były

sprzeczne to nie w zakresie faktów, lecz ich oceny, co wynikało z indywidualnego spojrzenia na określone kwestie, a nie z chęci podania nieprawdy. Sąd na podstawie całokształtu materiału dowodowego przyjął własną ocenę podanych przez świadków faktów, co znalazło wyraz w niniejszym uzasadnieniu.

Bezspornym w sprawie było, że powódka była nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania, a zatem jej stosunek pracy podlegał szczególnej regulacji zawartej w ustawie Karta Nauczyciela.

Nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania zostało uregulowane w sposób wyczerpujący i całościowy w ustawie z dnia 26.01.1982r. Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 97 z 2006, poz.674 ze zm.). Zgodnie z dyspozycją art. 91c Karty Nauczyciela w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, a spory o roszczenia ze stosunku pracy nauczycieli, niezależnie od formy nawiązania stosunku pracy, rozpatrywane są przez sądy pracy. Zatem od nieuzasadnionego lub niezgodnego

z prawem rozwiązania stosunku pracy nauczyciel może wnieść odwołanie w terminach wskazanych w przepisach art. 264 kp.

Pozew w niniejszej sprawie został złożony w terminie.

Jako podstawę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano art. 222 ust. 1 i 2 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo oświatowe.

Przepis ten w ocenie Sądu musi być oceniany nie jako samodzielna regulacja, lecz jako część systemu prawa pracy. Bez odniesienia się do podstawowych zasad prawa pracy dotyczących m.in. wypowiedzenia umów o pracę przepis art. 222 ww. ustawy jawi się jako ewidentnie niekonstytucyjny.

Zgodnie z art. 222 ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo oświatowe (Dz.U. z 2017 r. poz. 60)

w okresie od dnia 1 września 2017 r. do dnia 31 sierpnia 2019 r. podjęcie lub kontynuowanie dodatkowego zatrudnienia **na podstawie stosunku pracy** w innej szkole przez nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć wymaga uzyskania **pisemnej zgody** dyrektora szkoły wskazanej jako podstawowe miejsce zatrudnienia. Zgodnie z ust. 2 w przypadku naruszenia przez nauczyciela warunku, o którym mowa w ust. 1, dyrektor szkoły wskazanej jako podstawowe miejsce zatrudnienia może rozwiązać stosunek pracy z nauczycielem z końcem roku szkolnego za trzymiesięcznym wypowiedzeniem. Stosownie do ustępu 3 tegoż art. przepisów ust. 1 i 2 nie stosuje się do nauczycieli przedmiotów teoretycznych w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe oraz na kwalifikacyjnych kursach zawodowych, nauczycieli praktycznej nauki zawodu i nauczycieli przedmiotów artystycznych w szkołach artystycznych.

Przepis ten ma charakter epizodyczny, obowiązywać ma przez trzy lata i – jak należy mniemać- jest związany z aktualną reformą systemu oświaty. Jest on całkowitym novum w zakresie zatrudniania nauczycieli, do tej pory bowiem nie było żadnych ograniczeń w podejmowaniu przez nauczyciela dodatkowego zatrudnienia zarówno na podstawie stosunku pracy jak i we wszelkich innych formach jak własna działalność gospodarcza, umowy cywilnoprawne. Co więcej o akceptacji możliwości dorabiania przez nauczycieli świadczą niektóre regulacje Karty Nauczyciela np. przepisy różnicują sposób ustalania stażu pracy w sytuacji, gdy nauczyciel zatrudniony jest równocześnie w kilku szkołach w wymiarze przekraczającym etat dla potrzeb ustalenia wysokości dodatku za wysługę lat, uregulowana jest też kwestia odprawy z tytułu przejścia na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskie świadczenie kompensacyjne -odprawa należy się tylko w szkole będącej podstawowym miejscem pracy.

Jak wskazuje się w doktrynie: "Trudno wypowiedzieć się jednoznacznie o intencji, jaka przyświecała ustawodawcy w związku z wprowadzeniem takiego rozwiązania, gdyż uzasadnienie do projektu ustawy PWPrOśw w tym zakresie ogranicza się jedynie do zwięzłego omówienia przyjętych rozwiązań, pomijając motywy ich wprowadzenia. Wydaje się jednak, że chodziło o objęcie kontrolą podejmowania przez nauczycieli dodatkowego zatrudnienia w okresie największych ruchów kadrowych wywołanych przekształcaniem i wygaszaniem szkół różnych typów. Tym bardziej

że nauczyciel już zatrudniony w pełnym wymiarze, który podejmuje dodatkowe zatrudnienie w innej szkole lub placówce, może „zabierać” pracę innemu nauczycielowi, dla którego może tym samym zabraknąć godzin. Jest to wielce prawdopodobne, gdyż przedstawiciele większości parlamentarnej, która uchwaliła PWPrOśw, wypowiedzieli się wielokrotnie o konieczności utrzymania miejsc pracy mimo zmian organizacyjnych.

Brak szczegółowego uzasadnienia dla wprowadzenia regulacji, które mogą prowadzić de facto do **ograniczenia gwarantowanej przecież konstytucyjnie swobody podejmowania pracy zarobkowej**, może rodzić jednak wątpliwości w kontekście **prawidłowego wypełnienia zasad przyzwoitej legislacji w procesie stanowienia prawa**. (...) Jak już wcześniej zostało powiedziane, ustawodawca, przyznając kompetencję do wyrażenia zgody na podjęcie lub kontynuowanie przez nauczyciela dodatkowego zatrudnienia, nie sformułował żadnych wytycznych co do tego, czym mają kierować się dyrektorzy a w stosunku do dyrektorów – organy prowadzące rozpatrując podanie. Jest to poważny mankament regulacji, zwłaszcza że skoro przepis upoważnił do wyrażania zgody, to należy rozumieć go w ten sposób, że dyrektor albo organ prowadzący może również odmówić takiej zgody. Brak jednak określenia choćby przesłanek negatywnych, a więc sytuacji, w których nauczyciel zgody nie powinien uzyskać, spowoduje, że dyrektorzy będą mieć problem, jak się ustosunkować do podania, zwłaszcza że jest to dla nich sytuacja nowa. W praktyce należy więc spodziewać się, że rozstrzygnięcia w tym zakresie będą uznaniowe, choć takimi nie powinny być, skoro odnosić się będą do praw podmiotowych pracowników.

Z omawianej regulacji nie wynika wprost, czy i jakie środki prawne przysługują nauczycielowi względem decyzji o odmowie udzielenia mu zgody na podjęcie lub kontynuowanie dodatkowego zatrudnienia – moim zdaniem dopuszczalna jest droga sądowa – pozew do sądu pracy z tytułu nadużycia przez pracodawcę prawa podmiotowego. Zauważmy, że, jak stanowi art. 8 KP, nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony." (Patrik Kuzior, Rozdział II. Obowiązek uzyskania zgody na dodatkowe zatrudnienie w: Agnieszka Kosiarz, Anna Król, Patrik Kuzior, Jarosław Witkowski, Karolina Woźniczko „Kadry w oświacie 2017”, źródło legalis.pl).

W pierwszej kolejności wyjaśnić należy, że art. 222 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo oświatowe dotyczy wyłącznie podejmowania zatrudnienia na podstawie stosunku pracy. Brzmienie tego przepisu jest jasne, wykładnia językowa nie pozostawia żadnych wątpliwości. Rozumienie pojęcia "stosunek pracy" jest ugruntowane w orzecznictwie i doktrynie, Sądowi nieznane są żadne judykaty ani prace naukowe przedstawiające odmiennie rozumienie tego sformułowania. Nikt w nauce prawa i orzecznictwie nie obejmuje określeniem "stosunek pracy" umów cywilnoprawnych takich jak zlecenie. Wskazanie zatem zatrudnienia powódki na podstawie umowy zlecenia w Akademickim Liceum Ogólnokształcącym jako przesłanki wypowiedzenia umowy o pracę wynikającej z art. 222 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo oświatowe stanowi zatem oczywiste i rażące naruszenie tej normy prawnej przez pracodawcę. Pozwany zarzuca powódce nieznaną mu regulację, a sam - mimo zapoznania się z treścią ww. przepisu - nie potrafi go poprawnie zastosować. Kwestia tego, że umowa zlecenia nie jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy jest tak oczywista dla każdego prawnika zajmującego się prawem pracy, że nie ma potrzeby kontynuować tego wątku. Tak też wskazuje się w komentarzach do art. 222 ww. ustawy: "Z art. 222 ust. 1 PWPrOśw ustawy wynika, że przedmiotem wniosku o wyrażenie zgody ma być podjęcie lub kontynuowanie dodatkowego zatrudnienia na podstawie stosunku pracy w innej szkole. Zatem zgoda nie dotyczy wszelkich zajęć zarobkowych, lecz tylko **wykonywania pracy w ramach stosunku pracy (na podstawie umowy o pracę lub na podstawie mianowania) w zawodzie nauczyciela w innej szkole lub placówce oświatowej**. Nie wymaga tym samym zgody podjęcie innych działań zarobkowych, w tym na przykład udzielanie korepetycji w ramach działalności gospodarczej, czy też realizowanie zajęć dydaktycznych na podstawie umów cywilnoprawnych." (P. K. w opracowaniu wyżej cytowanym). Sąd w dalszych rozważaniach skupi się zatem głównie na zatrudnieniu powódki na 2/20 etatu w II LO
w Ł..

Jak wyżej wskazano przepis art. 222 należy interpretować przy wykorzystaniu ogólnych norm prawa pracy, w niniejszej sprawie zastosowanie poprzez art. 91 Karty Nauczyciela mają przede wszystkim art. 30 § 3-5 i art. 45 kp.

Pracodawca złożył powódce wypowiedzenie na piśmie, spełnił zatem wymóg pisemności wskazany w art. 30 § 3 kp. W wypowiedzeniu zawarł także pouczenie o prawie odwołania się do sądu pracy. Błędnie wskazywało ono termin odwołania (7, zamiast 21 dni), ale kwestia ta nie ma znaczenia, albowiem termin do odwołania został przez powódkę zachowany.

Pozwany naruszył natomiast art. 30 § 4 kp. Zgodnie z tym przepisem "Oświadczenie pracodawcy w wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy."

W dokumencie z 23 maja 2018 r. jest co prawda wskazana przyczyna wypowiedzenia tj. praca powódki w II LO i ALO bez pisemnej zgody dyrektora szkoły wskazanej jako podstawowe miejsce zatrudnienia, ale jak wykazało postępowanie dowodowe, jest to przyczyna pozorna. Dyspozycja art. 222 ust. 1 i 2 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo oświatowe stała się pretekstem do zwolnienia powódki, a nie była rzeczywistą przyczyną tej decyzji pracodawcy.

Po pierwsze, wskazać należy, że dyrektor L. R. dobrze wiedziała o zatrudnieniu powódki na umowie zlecenia w ALO i o pracy z niesłyszącą dziewczynką z II LO, wiedziała nawet, że zajęcia z tą dziewczynką prowadzone są w Liceum Plastycznym. Powiedziała jej o tym powódka, co wynika z jej wyjaśnień, uznanych przez Sąd za całkowicie wiarygodne. Mimo tej wiedzy, dyrektor nigdy nie zakwestionowała tego dodatkowego zatrudnienia, mimo że - jak twierdzi - знаła art. 222 ww. ustawy co najmniej od początku roku szkolnego. Zeznania świadka J. K. - dyrektor II LO - nie budzą żadnych wątpliwości, że uzyskała ona wstępną zgodę dyrektora R. na zatrudnienie powódki u siebie, co więcej - to właśnie od dyrektora R., świadek miała numer telefonu powódki. Jak wyżej wskazano ustawodawca wyłączył umowy cywilnoprawne z działania art. 222, więc praca powódki na podstawie umowy zlecenia w ALO nie ma znaczenia, jednakże i tu wskazać należy, że dyrektor o tej pracy wiedziała. Powódka zatrudniła się tam bowiem, bo myślała, że nie będzie miała wystarczającej liczby godzin u pozwanego. Kiedy dyrektor R. zaproponowała jej więcej godzin, obie panie zgodziły się, że powódka da radę pracować zarówno w pozwanym Liceum jak i ALO. W tej sytuacji twierdzenia L. R., że o zatrudnieniu powódki w II LO i w ALO nie wiedziała do czasu problemów z maturalnymi komisjami nadzorującymi i uzyskania informacji potwierdzającej pracę powódki z obu szkół (z ALO - pisemnej, z II LO - telefonicznej), nie są prawdziwe. Słowa powódki w zakresie pracy w II LO potwierdziła obiektywna świadka J. K., z tego względu Sąd uznał całość zeznań powódki za wiarygodne.

Zatrudnienie w ALO powódka podjęła ze względów finansowych uważając, że będzie za mało zarabiać u pozwanego, bo dostanie mniej godzin niż w poprzednich latach. Wynikało to z wzajemnego niezrozumienia się powódki i dyrektora pozwanego Liceum (dyrektor planowała dać powódce sporo godzin, powódka myślała, że dostanie mniej). Jak już wskazano kwestie te obie panie wyjaśniły w sierpniu 2017 r. Podkreślić należy, co zdaje się kontestować strona pozwana, że dążenie jakiegokolwiek osoby do uzyskiwania większych dochodów nie jest niczym złym i w żadnym wypadku nie zasługuje na potępienie. Każdy racjonalnie myślący człowiek, jeśli ma możliwość, woli zarobić więcej niż mniej. Czynienie z tego zarzutu powódce jest zatem co najmniej niezrozumiałe.

W tym miejscu warto wskazać, że z kolei praca z dziewczynką niesłyszącą z II LO nie stanowiła dla powódki poważnego źródła dochodu, albowiem 200 zł miesięcznie trudno uznać za kwotę ekonomicznie istotną. Powódka uczyniła w zasadzie przysługę dyrektor II LO, a także dziewczynce i jej rodzicom, pomagając uczennicy w przygotowaniu się do matury. Jak wynika z wyjaśnień powódki, spotykała się z uczennicą w dogodnym dla niej czasie, dostosowywała swój plan zajęć do niej, spotykała się z nią także w ferie w domu. Nakład pracy i komplikacji nie był adekwatny do otrzymywanego wynagrodzenia. Zupełnie na marginesie wskazać należy, że mimo formalnej umowy o pracę nauczanie rewalidacyjne uczennicy II LO przypomina bardziej umowę zlecenia.

Argument pozwanego, że powódka nie prosiła o pisemną zgodę dyrektora, bo by jej nie uzyskała, jest niezrozumiały w sytuacji, kiedy z wyjaśnień powódki i zeznań obiektywnego świadka J. K. wynika, że dyrektor R. wiedziała o

dotychczasowych zajęciach zarobkowych powódki. Wyjaśnienia powódki należy uznać za wiarygodne, są one spójne, logiczne, powódka nie zmieniała ich w toku postępowania, korespondują z pozostałym materiałem dowodowym.

Ponadto, trudno wyobrazić sobie, że dyrektor R. nie wyraziłaby zgody na pracę powódki w II LO. Szkoły te współpracują ze sobą, a zatem brak zgody wpłynąłby negatywnie na tę współpracę,

II LO jako duża szkoła może sobie znaleźć innego współpracownika do komisji maturalnych, a Liceum Plastyczne mogłoby mieć problem. Ponadto odmowa zgody na zatrudnienie w innej szkole nauczyciela, który tam jest potrzebny, mogłaby postawić dyrektor R.

w negatywny świetle w oczach dyrektorów innych okolicznych szkół, takie działanie mogłoby uznać za niełojalne i odmawiać w przyszłości zgody na pracę swoich nauczycieli na część etatu w Liceum Plastycznym.

Warto wskazać, że dodatkowe zatrudnienie nie miało żadnego wpływu na jakość pracy powódki jako nauczyciela języka polskiego i bibliotekarza w pozwanym Liceum. Przyznała to zarówno była, jak i obecna dyrektor.

Dyrektor R. wskazała, że z uwagi na obciążenie powódki w pozwanym Liceum, trudno było od niej oczekiwać zastępstw. Sama powódka nie przypominała sobie odmowy zastępstwa. Wicedyrektor A. M. również nie podał przykładu odmowy. Wydaje się, że problem z ustalaniem planu zajęć i znalezieniem zastępstwa jest systemowym problemem polskiej szkoły. Czynienie zarzutu powódce, z tego powodu, że szkoła jako całość ma takie problemy, jest nieracjonalne.

Główny problem wskazywany przez strony to komisje maturalne tzw. nadzorujące. Jak wynika z zeznań M. W. i E. N. problem taki zauważyły, ale – jak należy wnosić, skoro matury się odbyły- problem ten rozwiązały. Tego typu problemy z obsadzeniem komisji to zapewne również chleb powszedni w polskiej szkole. Praca powódki w II LO spowodowała kłopot w sformułowaniu komisji, ale kłopot taki byłby także np. w razie choroby powódki czy nagłego zdarzenia losowego. Po to przygotowuje się składy komisji wcześniej, by odpowiednio zareagować na takie i podobne problemy.

Powyższe rozważania prowadzą do ustalenia rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Przyczyna ta ma charakter pozamerytoryczny. Otóż jak wprost wynika z zeznań L. R., powódka została zwolniona dlatego, że dyrektor obarczyła ją winą za to, że rodzice z klasy, w której powódka była wychowawczynią, napisali na nią jako nauczyciela matematyki skargę do Centrum (...). Świadek R. zeznała: "Wypowiedziałam powódce umowę o pracę, bo powódka nienależycie realizowała obowiązki z przydzielonych jej zadań, obowiązków i zadań statutowych szkoły. Nienależycie wywiązywała się z obowiązków wychowawczych w zakresie rozwiązywania problemów dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych. Powódka mając klasę IV z problemami z matematyki nie dołożyła starań, aby poinformować wcześniej rodziców o tym. Uczniowie nie uczęszczali na zajęcia z matematyki, nie przeprowadzała rozmów z uczniami, powinna była poinformować dyrektora szkoły o problemach, które są zgłaszane przez rodziców. To był skutek tego, że powódka była obciążona pracą poza etat. Nie miała czasu sprawdzać frekwencji i rozmawiać o tym z rodzicami i uczniami. Miało znaczenie bezwzględne pominięcie dyrektora szkoły. Obowiązkiem dyrektora jest te problemy rozwiązać(...)" Ponadto świadek miała za złe powódce, że wcześniej upominała się o wypłatę za godziny nadliczbowe: "Powódka napisała pismo do organu nadzorującego o niewpłaceniu pieniędzy za nadgodziny nadliczbowe. Jest to zachowanie nieetyczne ponieważ najpierw na piśmie powinna zwrócić się do dyrektora."

Nie jest rolą Sądu badać zasadność skargi uczniów ani ustalać, kto ponosi odpowiedzialność za to, że rodzice uczniów klas maturalnych uznali, że nie znajdują pomocy w szkole, lecz wystąpili do organu nadzorującego. Pismo (...) obciążające odpowiedzialnością w głównej mierze wychowawców jest co prawda na pierwszy rzut oka sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego (wychowawca ma niewielki wpływ na zachowanie pełnoletnich uczniów i ich oceny z poszczególnych przedmiotów), ale jak wyżej wskazano nie jest rolą Sądu ocena kto i w jakim stopniu jest odpowiedzialny za stopień wiedzy z matematyki uczniów klas maturalnych w pozwanym Liceum w roku szkolnym 2017/2018. Wydaje się, że badać należy, w jakim stopniu wina leży po stronie uczniów, a w jakim nauczyciela danego przedmiotu. Ponadto powódka twierdziła, że w jej klasie tylko 3 osoby miały problemy z frekwencją, miała właściwy kontakt z rodzicami, a zatem nie dopuściła się zaniedbania jakichkolwiek swoich obowiązków jako wychowawca klasy.

Reasumując niewątpliwie jednak to nie praca powódki w innej szkole w wymiarze 2 godzin tygodniowo była powodem rozwiązania z nią umowy o pracę. Żaden racjonalny dyrektor nie pozbędzie się dobrego nauczyciela z takiego powodu.

Instrumentalne korzystanie z instytucji prawnych stworzonych do innych celów (tu celem było zapewnienie zachowania miejsc pracy dla wszystkich nauczycieli mimo reformy związanej z wygaszaniem niektórych szkół) stanowi niewątpliwie nadużycie prawa podmiotowego i nie zasługuje na ochronę, co wprost wynika z art. 8 kp. W tym wypadku wykorzystano art. 222 kp w celu ewidentnie sprzecznym z zasadami współżycia społecznego, a mianowicie zwolniono dobrego nauczyciela z pozornego powodu. Faktyczną przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką było przypisanie jej jako wychowawcy wpływu na zachowanie osób trzecich- rodziców uczniów klas maturalnych, którzy pisząc list do (...) podważyli metody nauczania dyrektor szkoły. W tym miejscu na marginesie wskazać należy, że każdy nauczyciel powinien być przygotowany na krytykowanie własnej pracy dydaktycznej przez osoby trzecie, w tym przez rodziców oraz uczniów i umieć się z tą krytyką (niezależnie czy słuszną czy nie) zmierzyć, czy to przez zmianę dotychczasowego postępowania, czy umiejętność obrony własnej metodyki lub po prostu zignorowanie niezasadnych uwag.

Zgodnie z art. 45 § 1 kp (rozpatrywanym przez pryzmat art. 91c Karty Nauczyciela) w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Z kolei § 2 tego przepisu stanowi, że sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Sąd po analizie całokształtu materiału dowodowego w sprawie uznał, że w przedmiotowej sprawie wypowiedzenie stosunku mianowania było nieuzasadnione, a powódkę należy przywrócić do pracy na poprzednich zasadach pracy i płacy, albowiem nie są spełnione przesłanki z art. 45 § 2 kpc, które by przywrócenie do pracy uniemożliwiały.

Sąd zdecydował o przywróceniu powódki do pracy, gdyż inaczej okazałoby się, że cel pozwanego został osiągnięty tj. dokonując czynności niezgodnych z prawem, doprowadził do pozbawienia powódki pracy. Z całą pewnością przywrócenie powódki do pracy nie jest niemożliwe. E. Z. pracuje na stanowisku powódki na czas określony- do czasu zakończenia tej sprawy. Pozostaje zastanowić się nad celowością takiego rozstrzygnięcia. Decydujące znaczenie miało w tym wypadku stanowisko powódki oraz fakt, że zmienił się dyrektor szkoły. Nowa dyrektor wydaje się osobą otwartą, kompetentną, świadomą konieczności budowania prestiżu szkoły poprzez zapewnienie jej właściwej, zaangażowanej i dobrze przygotowanej kadry nauczycielskiej. Dyrektor M. W. (1) nie zgłaszała zastrzeżeń do kompetencji powódki jako nauczyciela, ewentualne zastrzeżenia co do niej jako wychowawcy (niepoinformowanie rady pedagogicznej o problemach uczniów w tym próbach samobójczych) są kwestią wypracowania zasad postępowania wychowawców i nauczycieli w całej szkole w przypadku różnorodnych problemów uczniów- ustalenia, które problemy należy rozważać w szerszym gronie, a które wystarczy, jeśli rozwiąże wychowawca bez angażowania innych osób.

Sądowi znane są z urzędu przypadki, gdy przywróconego pracownika nęka się kontrolami, stawia się nierealne, zawyżone wymagania, wyolbrzymia najmniejsze potknięcie. Jednakże w ocenie Sądu w tej sprawie nie ma realnej obawy, że do tego dojdzie, o czym świadczy postawa nowej dyrektor. Co prawda ustawodawca przewidział sankcje karne za niewłaściwe zachowanie pracodawców w takich wypadkach (m.in. art. 218 kk i 281 kp -w szczególności pkt 3), ale w tej sprawie w ocenie Sądu sankcje takie nie będą potrzebne. Dyrektor jako osoba kompetentna, dobrze znająca swoje obowiązki niewątpliwie bez problemu dostosuje się do wyroku Sądu.

Z tych względów orzeczono jak w wyroku.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § kpc w zw. z art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2005 r. nr 167, poz. 1398 ze zm.)

w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości
z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804).