

Sygn. akt IV P 64/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 listopada 2017r.

Sąd Rejonowy w Ciechanowie IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: SSR Justyna Marciniak

Ławnicy: Ewa Grażyna Boniakowska, Irena Wiśniewska

Protokolant: st. sekr. sądowy Dorota Stefańska

po rozpoznaniu w dniu 15 listopada 2017 roku w Ciechanowie

na rozprawie

sprawy z powództwa B. B.

przeciwko Szkole Podstawowej im. W. K. (1) w K.

o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne, o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powódki B. B. kosztami zastępstwa procesowego na rzecz pozwanej Szkoły Podstawowej im. W. K. (1) w K..

Sygn. akt IV P 64/17

UZASADNIENIE

Powódka B. B. pozwem z dnia 17 maja 2017r. (data wpływu do Sądu), sprecyzowanym pismem procesowym z dnia 23 maja 2017r. (k. 11-12 akt), skierowanym przeciwko pozwanemu wówczas Zespołowi Szkół w K., a od 01 września 2017r. Szkole Podstawowej im. W. K. (1) w K. wniosła o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy nr (...). (...).35.2017, które otrzymała 11 maja 2017r. za nieuzasadnione i przywrócenia poprzednich warunków pracy i płacy.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że jest nauczycielem dyplomowanym, ma kwalifikacje do nauczania języka polskiego, muzyki, plastyki oraz zajęć artystycznych. W Zespole Szkół w K. jest zatrudniona od 01 września 1999r. Na posiedzeniu Rady Pedagogicznej w dniu 19 kwietnia 2017r. została zapoznana z projektem arkusza organizacyjnego szkoły na rok szkolny 2017/2018, z zapisów którego wynikało, iż zmniejszono jej etat wynoszący w roku szkolnym 2016/2017 18/18 godzin do wymiaru 9/18 godzin. Podała, że pismem z dnia 20 kwietnia 2017r. zwróciła się do Dyrektora szkoły z prośbą o pisemne uzasadnienie przyczyn zmiany wymiaru etatu, jednak nie otrzymała na nie żadnej odpowiedzi. Z kolei w piśmie z dnia 11 maja 2017r. jako przyczynę ograniczenia zatrudnienia podano jej zmiany organizacyjne wynikające z wygaszania kształcenia w gimnazjum powodujące brak możliwości kontynuowania jej zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka zarzuciła, że jest to informacja nieprawdziwa, ponieważ w roku szkolnym 2017/2018 nie zmieniła się liczba oddziałów. Oprócz tego powódka podniosła, że ograniczając jej zatrudnienie kierowano się niejasnymi kryteriami, gdyż w szkole pracują jeszcze dwie polonistki, krócej od niej, i jedna z nich otrzymała cały etat i 2 nadgodziny, tj. 20 godzin, a druga otrzymała etat w Zespole Szkół w K., tj. 18

godzin i 7 godzin w Szkole Podstawowej w O., co jest dla niej bardzo krzywdzące i rażąco sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Powódka uważała, że nieprawdą jest, iż w szkole nie było możliwości kontynuowania jej zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin, ponieważ Dyrektor podczas rozmowy w dniu 20 kwietnia 2017r. podkreślił, że „godziny są”. Poza tym szkoła w ramach pomocy psychologiczno – pedagogicznej ma obowiązek prowadzenia dodatkowych zajęć rozwijających zainteresowania i uzdolnienia oraz zajęcia dydaktyczno – wyrównawcze. Z kolei w arkuszu organizacyjnym nie został uwzględniony prowadzony przez nią chór szkolny - 2 godziny oraz zajęcia plastyczne – 3 godziny. Istnieje również zapotrzebowanie na 7 godzin zajęć dydaktyczno – wyrównawczych z języka polskiego, które nie zostały uwzględnione. Powódka dodała, że swoje obowiązki wykonuje sumiennie i wzorowo, cieszy się poważaniem oraz szacunkiem rodziców i uczniów, wykonuje w szkole mnóstwo zadań wykraczających poza jej podstawowe obowiązki, od kilku lat sama układa plan lekcji, jest odpowiedzialna za tworzenie dokumentacji szkolnej. Nigdy nie było żadnych zastrzeżeń do jej pracy, czego potwierdzeniem jest ocena pracy, której Dyrektor dokonał 16 grudnia 2016r. (k. 2-4 akt).

Pozwany Zespół Szkół w K., a od 01 września 2017r. Szkoła Podstawowa im. W. K. (1) w K., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o obciążenie powódki kosztami postępowania, w tym kosztami zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanej szkoły wskazał, że powódka od dnia 01 września 2017r. na rok szkolny 2017/2018 ma faktycznie zapewnione 10/18 etatu, a nie 9/18 wymiaru. Ograniczenie zatrudnienia stało się konieczne z powodu zmian organizacyjnych wprowadzonych art. 226 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 14 grudnia 2016r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017r., poz. 60). Powódka mija się z prawdą w pozwie twierdząc, że podczas rozmowy w dniu 20 kwietnia 2017r. Dyrektor oświadczył, że „godziny są”, bowiem już w dniu 28 marca 2017r. wystąpił do organu prowadzącego szkołę, tj. Wójta Gminy O. z wnioskiem o przyznanie godzin, które miałyby być realizowane zgodnie z opiniami Poradni P. – Pedagogicznej. W części dotyczącej zajęć dydaktyczno – wyrównawczych z języka polskiego Dyrektor w projekcie arkusza organizacji Szkoły Podstawowej z oddziałami gimnazjalnymi na rok szkolny 2017/2018 zapanował 1 godzinę zajęć dydaktyczno – wyrównawczych z języka polskiego, zapewniając w ten sposób 1/2 etatu dla powódki i wystąpił o dodatkowe 6 godzin w klasach IV, V, VI i (...) Szkoły Podstawowej oraz II, III a i III b Gimnazjum. Jednakże Wójt nie przydzielił środków finansowych na wskazane zajęcia. Powódka bezspornie w roku szkolnym 2016/2017 prowadziła chór szkolny (2 godziny) oraz zajęcia plastyczne (3 godziny). Jednakże po reorganizacji szkoły i powstaniu Szkoły Podstawowej im. W. K. (1) z oddziałami gimnazjalnymi w zatwierdzonym w dniu 29 maja 2017r. arkuszu organizacji szkoły nie ma przewidzianych takich zajęć. Z kolei analiza przydziału godzin za ostatnie 3 lata dla nauczycieli posiadających uprawnienia do nauki języka angielskiego świadczy o tym, że powódka nie prowadziła zajęć z tego przedmiotu.

Dalej pełnomocnik pozwanej szkoły podniósł, że zmiany organizacyjne spowodowały również zmniejszenie etatów i co za tym idzie wynagrodzeń także dla innych nauczycieli zatrudnionych w szkole w K.. Ponadto projekt arkusza organizacji szkoły przed jego zatwierdzeniem przez Wójta Gminy został pozytywnie zaopiniowany przez Radę Pedagogiczną w K., jak również Związek (...). Spełnione zostały wszystkie wymogi formalnoprawne do stwierdzenia jego prawidłowości w pozwanej szkole. Zmniejszenie wymiaru godzin pracy powódki było konieczne, zaś Dyrektor szkoły nie może odpowiadać za skutki wprowadzonej reformy oświatowej (k. 29-31 akt)

Swoje stanowiska strony podtrzymywały na kolejnych rozprawach przed Sądem i w pismach procesowych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka B. B. została zatrudniona w pozwanej placówce od 01 września 1999r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako nauczyciel w wymiarze 18/18 godzin zajęć dydaktyczno – wychowawczych. W dniu 19 lipca 2001r. powódka uzyskała stopień nauczyciela mianowanego, zaś jej stosunek pracy z mocy prawa przekształcił się w stosunek pracy na podstawie mianowania. Aktem nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela (...) Kuratora Oświaty z dnia 24 sierpnia 2006 roku powódka uzyskała stopień nauczyciela dyplomowanego.

(Dowód: akta osobowe powódki cz. B – umowa o pracę z dn. 01.09.1999r. k. 10, umowa o pracę z dn. 16.09.1999r. k. 13, akt nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego k. 30, akt nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego k. 74, zeznania powódki k. 53-55 akt 00:06:23 do 00:37:37, k. 102-103 akt 01:13:12 do 01:18:05)

Zgodnie z uchwałą nr XXIV/136/2017 Rady Gminy O. z dnia 20 lutego 2017r. w sprawie projektu dostosowania sieci szkół podstawowych i gimnazjów do nowego ustroju szkolnego przyjęto, iż z dniem 01 września 2017r. Zespół Szkół w K. staje się ośmioletnią Szkołą Podstawową im. W. K. (1) w K.. Dzień zakończenia działalności Gimnazjum w K. określono na 31 sierpnia 2017r.

(Dowód: uchwała z dn. 20.02.2017r. k. 34)

Powódka posiada kwalifikacje do nauczania języka polskiego, muzyki i plastyki. Oprócz niej w 2010 roku jako nauczyciel języka polskiego została zatrudniona W. W., a w 2013r. K. B.. Staż pracy K. B. wynosi 28 lat, W. W. 27 lat, a powódki 22 lata. Od kilku lat powódka w pozwanej szkole naucza tylko muzyki i plastyki. Przez ostatnie trzy lata nie były jej przydzielane godziny z języka polskiego. Jedynie w roku szkolnym 2014/2015 prowadziła zajęcia dydaktyczno – wyrównawcze z języka polskiego w wymiarze 6 godzin, a w 2015/2016 w wymiarze 3 godzin. W roku szkolnym 2016/2017 powódka miała pełne pensum, tj. 18 godzin. Otrzymała 4 godziny muzyki, 5 godzin plastyki, 3 godziny zajęć artystycznych, 1 godzinę z wychowawcą, 2 godziny chóru szkolnego, 3 godziny kółka plastycznego. Pismem z dnia 28 marca 2017r. Dyrektor pozwanej placówki w wyniku analizy zaleceń zawartych w opiniach Poradni P. – Pedagogicznej oraz diagnozy nauczycieli zwrócił się do Wota Gminy O. o przyznanie w ramach udzielanej w szkole pomocy psychologiczno - pedagogicznej oraz innych zajęć niezbędnych w organizacji roku szkolnego 2017/2018, m.in. o 6 godzin zajęć dydaktyczno -wyrównawczych z języka polskiego w klasach IV-VII, II – III ab gimnazjum. Nie występował o godziny z plastyki, muzyki i chóru. Na posiedzeniu Rady Pedagogicznej w dniu 19 kwietnia 2017r. powódka została zapoznana z projektem arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2017/2018 i dowiedziała się, że jej pensum zostanie obniżone do 9/18 etatu. W projekcie tym nie zostały przewidziane zajęcia plastyczne oraz chóru szkolnego, a także godziny wychowawstwa dla powódki. Klasa gimnazjum, której powódka była wychowawcą odchodziła z końcem roku szkolnego 2016/2017. Rada Pedagogiczna Zespołu Szkół w K. uchwałą nr 9/2016/2016 z dnia 19 kwietnia 2017r. pozytywnie zaopiniowała projekt organizacyjny szkoły na rok szkolny 2017/2018. Pismem z dnia 20 kwietnia 2017r. wystąpiła do dyrektora pozwanej szkoły z prośbą o wyjaśnienie dlaczego obniżono jej pensum, jakimi kryteriami kierował się obniżając jej etat. Na pismo to nie otrzymała odpowiedzi.

(Dowód: wniosek z dn. 28.03.2017r. k. 43, uchwała nr 9/2016/2017 Rady Pedagogicznej Zespołu Szkół w K. z dn. 19.04.2017r. k. 42, arkusz organizacji (...) w K. na rok szkolny 2016/2017 k. 76, zeznania powódki k. 53-55 akt 00:06:23 do 00:37:37, k. 102-103 akt 01:13:12 do 01:18:05, zeznania pozwanego k. 55-57 akt 00:37:37 do 01:37:07, k. 100-102 akt 00:02:49 do 01:12:30, k. 103 akt 01:18:05 do 01:21:19)

Pismem z dnia 11 maja 2017r. w oparciu o art. 225 ust. 2 i 5 ustawy z dnia 14 grudnia 2016r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017r., poz. 60) ustalono, że wymiar zatrudniania powódki w roku szkolnym 2017/2018 w wymiarze 9/18 etatu. Jako przyczynę ograniczenia zatrudniania wskazano zmiany organizacyjne wynikające z wygaszania kształcenia w gimnazjum powodujące brak możliwości kontynuowania zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Jednocześnie w związku z ograniczeniem wymiaru zatrudnienia, następuje zmniejszenie jej wynagrodzenia proporcjonalnie do wymiaru ograniczonego zatrudnienia i w okresie od 01 września 2017r. do 31 sierpnia 2018r. wynagrodzenie zasadnicze wynosić będzie 1.574,50 zł, a dodatek za wysługę lat 314,90 zł.

Wskazano, że w przypadku odmowy przyjęcia w/w warunków nastąpi z nią rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 226 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 14 grudnia 2016r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017r., poz. 60). Pismo to zawierało pouczenie o prawie odwołania w terminie 7 dni od dnia jego doręczenia do Sądu Pracy.

(Dowód: akta osobowe powódki cz. B – pismo z dn. 11.05.2017r. k. 143 i k. 5 akt sprawy)

Powódka nie złożyła żadnego oświadczenia w przedmiocie zaproponowanych jej warunków pracy i płacy. Zgodnie z zatwierdzonym arkuszem organizacji szkoły na rok szkolny 2017/2018, zmienionym ze względu na przydział godzin dydaktycznych aneksem nr (...), tygodniowa liczba godzin w arkuszu organizacyjnym po wprowadzeniu zmiany wyniosła 522,5 godzin, a godzin ponadnormatywnych 34,5. Powódce podwyższono etat do 12/18. Otrzymała 4 godziny muzyki w kl. IV- VII, 4 godziny plastyki w kl. IV-VII, 1 godzinę zajęć artystycznych w kl. II G oraz 3 godziny zajęć dydaktyczno - wyrównawczych z języka polskiego. W. W. otrzymała 20 godzin języka polskiego w klasach VII, (...) i III G oraz 1 godzinę zajęć dydaktyczno – wyrównawczych z języka polskiego, a K. B. 16 godzin języka polskiego w klasach IV-VI oraz 2 godziny zajęć dydaktyczno – wyrównawczych z języka polskiego. W godzinach ponadwymiarowych zatrudnieni są: B. W. (1 godzina), M. K. (1) (1 godzina), J. K. (1 godzina), R. R. (9 godzin), I. O. (1 godzina), W. W. (3 godziny), M. K. (2) (0,5 godziny), R. T. (3 godziny). W chwili obecnej powódka jest jedynym nauczycielem zatrudnionym w pozwanej Szkole Podstawowej im. W. K. w K. niepełnym wymiarze czasu pracy. Etaty innych nauczycieli, tj. W. P. – staż pracy 38 lat , M. K. (2) – staż pracy 31 lat, M. G. (1), A. M. – staż pracy 31 lat zostały uzupełnione przez zatrudnienie w innych szkołach na terenie gminy O..

(Dowód: aneks nr (...) do organizacji SP im. W. (...) w K. w roku szkolnym 2017/2018 k. 66-69, pismo z dn. 14.09.2017r. k. 64, informacja z dn. 14.09.2017r. k. 71, pismo z dn. 31.08.2017r. o uzupełnieniu etatu M. K. k. 72, pismo z dn. 31.08.2017r. o uzupełnieniu etatu W. P. k. 73, pismo z dn. 31.08.2017r. o uzupełnieniu etatu M. G. k. 74, pismo z dn. 31.08.2017r. o uzupełnieniu etatu A. M. k. 75, arkusz organizacji SP w O. wraz z aneksem na rok szkolny 2017/2018k. 78-81, arkusz organizacji SP w M. wraz z aneksem na rok szkolny 2017/2018 k. 84-92, zeznania powódki k. 53-55 akt 00:06:23 do 00:37:37, k. 102-103 akt 01:13:12 do 01:18:05, zeznania pozwanego k. 55-57 akt 00:37:37 do 01:37:07, k. 100-102 akt 00:02:49 do 01:12:30, k. 103 akt 01:18:05 do 01:21:19)

Wynagrodzenie powódki B. B. liczone jak ekwiwalent na urlop wypoczynkowy wynosiło 4.210,53 zł brutto miesięcznie.

(Dowód : zaświadczenie o wynagrodzeniu z dn. 07.07.2017r. k. 45)

W niniejszej sprawie stan faktyczny Sąd był w przeważającej części bezsporny i Sąd ustalił go na podstawie zgromadzonych i wyszczególnionych wyżej dokumentów oraz w oparciu o zeznania powódki B. B. oraz zeznania pozwanego – w jego imieniu Dyrektor S. S..

Przytaczane przez strony okoliczności dotyczące wymiaru czasu pracy powódki w roku szkolnym 2017/2018 nie budziły żadnych wątpliwości, a ponadto znalazły potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, w szczególności arkuszach organizacji szkoły. Jednakże Sąd nie podzielił zeznań pozwanego – w jego imieniu dyrektora S. S. jakoby nie było możliwym zapewnienie powódce w roku szkolnym 2017/2018 zatrudnienia w pełnym wymiarze, tzw. pensum, skoro szkoła dysponuje 34,5 godzinami ponadnormatywnymi. W ocenie Sądu pozwany nie potrafił w sposób logiczny i przekonujący wyjaśnić, dlaczego jedynie powódce ograniczono zatrudnienie, nie uzupełniono jej etatu przez zatrudnienie w innej szkole na terenie gminy O. tak jak innym nauczycielom z pozwanej placówki. Z kolei twierdzenia, że powódka nie otrzymała żadnej godziny nauczania z języka polskiego, podczas gdy inny nauczyciel, tj. W. W. ma aż 3 godziny ponadnormatywne tego przedmiotu, tylko dlatego że powódka od 3 lat nie uczy języka polskiego zupełnie nie przekonują Sąd. Są one jedynie wersją przyjętą na potrzeby postępowania. Pozwany przyznał, że nie opracowywał żadnych kryteriów doboru do zwolnienia. Uważał że nauczycielom o najdłuższym okresie stażu pracy należy się pierwszeństwo do pełnego etatu. Jednakże twierdzenia pozwanego w tym zakresie są ze sobą sprzeczne. Skoro nauczyciele W. P. o stażu pracy 38 lat , M. K. (2) o stażu pracy 31 lat, czy A. M. o stażu pracy 31 lat nie mieli zapewnionego całego etatu w pozwanej szkole, natomiast nauczyciele o krótszym stażu pracy mieli zapewniony cały etat, a mianowicie K. B. (28 lat stażu pracy), W. W. (27 lat).

Sąd zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności wskazać należy, że uchwałą nr XXIV/136/2017 Rady Gminy O. z dnia 20 lutego 2017r. w sprawie projektu dostosowania sieci szkół podstawowych i gimnazjów do nowego ustroju szkolnego przyjęto, iż z dniem 01 września 2017r. Zespół Szkół w K. stał się ośmioletnią Szkołą Podstawową im. W. K. (1) w K.. W związku

z tym nie było w niniejszej sprawie potrzeby wzywania do udziału w sprawie Szkoły Podstawowej im. W. K. (1) w K. ani dopytywania tej placówki.

Z dniem 01 września 2017r. weszła w życie ustawa z dnia 14 grudnia 2016r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe (Dz. U z 2017, poz. 60), za wyjątkiem art. 225 który wszedł w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, tj. od dnia 25 stycznia 2017r.

Zgodnie z art. 225 cytowanej ustawy nauczyciela gimnazjum prowadzonego przez jednostkę samorządu terytorialnego, zatrudnionego na podstawie mianowania lub umowy o pracę na czas nieokreślony, którego dalsze zatrudnienie w gimnazjum w roku szkolnym 2017/2018 lub 2018/2019 nie jest możliwe ze względu na zmiany organizacyjne powodujące wygaszenie kształcenia w gimnazjum, przenosi się w stan nieczynny odpowiednio z dniem 1 września 2017 r. lub 1 września 2018 r. albo rozwiązuje się z nim stosunek pracy, jeżeli nauczyciel nie wyrazi zgody na przeniesienie w stan nieczynny (ust. 1)

Z kolei nauczycielowi gimnazjum, o którym mowa w ust. 1 zatrudnionemu na podstawie mianowania lub umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze zajęć, którego dalsze zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć nie jest możliwe, dyrektor szkoły może zaproponować ograniczenie zatrudnienia, z zastrzeżeniem ust. 5 (ust. 2).

Dyrektor gimnazjum, o którym mowa w ust. 1, w terminie odpowiednio do dnia 15 maja 2017 r. lub do dnia 15 maja 2018 r. informuje nauczycieli, w formie pisemnej, o zmianach, o których mowa w ust. 1 (ust. 3) Nauczyciel, w terminie 7 dni od dnia uzyskania propozycji i informacji, o których mowa w ust. 2 i 3, może złożyć oświadczenie o odmowie przejścia w stan nieczynny albo, w przypadku nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania lub umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze zajęć, może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia (ust. 4) Ograniczenie zatrudnienia nauczyciela gimnazjum, o którym mowa w ust. 1, może nastąpić do 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć lub niższego, uzasadnionego względami organizacyjnymi gimnazjum. W tym przypadku wynagrodzenie nauczyciela ulega zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru ograniczonego zatrudnienia (ust. 5). Dyrektor gimnazjum, w przypadku braku oświadczenia lub zgody, o których mowa w ust. 4, przenosi nauczyciela w stan nieczynny albo rozwiązuje się z nim stosunek pracy, jeżeli nauczyciel nie wyrazi zgody na przeniesienie w stan nieczynny (ust. 6)

W niniejszej sprawie Dyrektor pozwanej Szkoły Podstawowej im. W. K. (1) w K., wcześniej Zespołu Szkół w K. pismem z dnia 11 maja 2017r. zgodnie z art. 225 ust. 2 w/w ustawy zaproponował powódce obniżenie etatu do 9/18 wraz z proporcjonalnym obniżeniem wynagrodzenia. Powódka przyjęła nowe proponowane przez pracodawcę warunki pracy i płacy, co prawda nie na piśmie, ale w sposób dorozumiany (per facta concludentia), podejmując od roku szkolnego 2017/2018 nauczanie w ograniczonym wymiarze.

W ocenie Sądu modyfikacja warunków zatrudnienia powódki, tj. zmniejszenie obowiązkowego wymiaru zajęć do 9/18 przy proporcjonalnym obniżeniu wynagrodzenia, nastąpiła nie wskutek wypowiedzenia zmieniającego, lecz wskutek porozumienia stron. Wskazać należy, że pismo pracodawcy z dnia 11 maja 2017r. stosownie do art. 225 ust. 2 cytowanej ustawy przede wszystkim zawiera oświadczenie (oferę) pracodawcy z propozycją nowych warunków pracy i płacy, przy czym ustawodawca nie przewidział dla tego oświadczenia żadnej szczególnej formy pod rygorem nieważności, a zatem możliwa była każda forma wyrażająca zgodę powódki w sposób dostateczny, w tym poprzez przystąpienie do świadczenia pracy w nowych warunkach. A zatem przyjęcie przez powódkę oferty pracodawcy spowodowało, że pomiędzy stronami doszło do swego rodzaju porozumienia co do nowych warunków pracy i płacy. Powódka nie powoływała się przy tym na jakiegokolwiek wady oświadczenia woli ani nie uchylała się od jego skutków prawnych.

Zauważyć należy, że porozumienie stron jako tryb zmiany treści stosunku pracy nie daje jednak pracownikowi roszczenia o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy, przewidzianego w art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 §1 k.p. Tymczasem powódka swoje roszczenie o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy powódka wywodziła z przepisów Kodeksu pracy, a mianowicie art. 42 § 1 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p.

Mimo że sformułowanie pisma z 11 maja 2017r. może sugerować, że pracodawca zamierzał złożyć niedopuszczalne w świetle przepisów Karty Nauczyciela wypowiedzenie zmieniające, to w istocie pisma tego nie można traktować nawet

w drodze analogii jako pisma wypowiadającego warunki pracy i płacy w rozumieniu art. 42 k.p., a tym samym roszczeń powódki nie można oceniać z punktu widzenia art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. Pracodawca powinien najpierw zaproponować zmianę warunków pracy i płacy, jeżeli uznał, że są ku temu przesłanki, i dopiero w razie braku zgody nauczyciela, w osobnym piśmie mógłby złożyć oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy.

Błąd pracodawcy polegał jedynie na wadliwym zredagowaniu pisma z 11 maja 2017r. w sposób zbliżony do wypowiedzenia zmieniającego. Jednakże fakt wadliwego sformułowania przez stronę pozwaną treści pisma z dnia 11 maja 2017r. nie oznacza, że powstają po stronie powódki roszczenia właściwe dla wadliwego wypowiedzenia zmieniającego.

Wypowiedzenie zmieniające, którego celem i skutkiem jest przekształcenie treści stosunku pracy, co do zasady dotyczy stosunków nawiązanych na podstawie umowy o pracę. Jeżeli chodzi o stosunki pracy nawiązane na innej podstawie niż umowa o pracę, art. 42 k.p. w zasadzie nie ma do nich zastosowania – ani odpowiednio (pośrednio), ani tym bardziej wprost (bezpośrednio). Judykatura i doktryna prawa pracy sceptycznie podchodzą do zagadnienia stosowania kodeksowej instytucji wypowiedzenia zmieniającego do stosunków pracy nawiązanych na podstawie mianowania. W literaturze oraz orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że zmiana treści stosunków pracy pracowników mianowanych następuje w trybie określonym w pragmatykach służbowych lub w drodze porozumienia pracodawcy z pracownikiem, bo skoro możliwe jest rozwiązanie tychże stosunków za porozumieniem stron, to także dopuszczalne jest przekształcenie w ten sposób ich treści. W wyroku z 23 lutego 1999 r., I PKN 595/98 (OSNP 2000r., nr 8, poz. 300), Sąd Najwyższy przesądził w sposób jednoznaczny, że do nauczyciela mianowanego nie stosuje się art. 42 k.p. Karta Nauczyciela, określając 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. Pogląd o dopuszczalności stosowania do stosunku pracy tych nauczycieli wypowiedzenia zmieniającego prowadziłby do skutku nieprzewidzianego w omawianej ustawie (rozwiązanie stosunku pracy), a zarazem sprzecznego z zasadą stabilizacji ich zatrudnienia. 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. W związku z tym i uwzględniając towarzyszącą stosunkom pracy z mianowania wzmożoną ochronę ich trwałości należy uznać, 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. Również możliwość rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym została ograniczona do sytuacji wymienionych wyczerpująco w art. 23 tej ustawy.

Podsumowując, Sąd uznał, że w niniejszej sprawie nie mają zastosowania art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. dotyczące odwołania pracownika od oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy, mającego na celu zmianę treści łączącego strony stosunku, oraz skutków niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego wypowiedzenia tych warunków. Powódce, która przyjęła złożoną przez pracodawcę ofertę nowych warunków zatrudnienia, nie przysługują zatem roszczenia wynikające z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p.

Oświadczenie zawarte w piśmie 11 maja 2017r., zapowiadające rozwiązanie stosunku pracy w razie nie przyjęcia warunków, przy jednoczesnym założeniu niedopuszczalności wypowiedzenia zmieniającego, należałoby kwalifikować jako wypowiedzenie pod warunkiem zawieszającym (art. 89 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a zatem jako zastrzeżenie, które uzależnia powstanie skutków prawnych (rozwiązanie umowy) od tego, że nie wystąpi w przyszłości określone zdarzenie. Taką sytuacją miał być brak zgody powódki na proponowane nowe warunki (tzw. warunek potestatywny). W sytuacji jednak, gdy powódka wyraziła zgodę na proponowane zmienione warunki i doszło do zawarcia porozumienia stron w tym zakresie, w rezultacie nie doszło do rozwiązania stosunku pracy. Skoro oświadczenie nie wywołało żadnych skutków prawnych, nie powstały również żadne roszczenia po stronie powódki oparte na nim.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd oddalił powództwo powódki o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne i przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy jako bezzasadne.

Sąd orzekł o kosztach procesu na podstawie art. 102 k.p.c., zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Nie ulegało wątpliwości, że pozwany w sposób nieuzasadniony, bez żadnych obiektywnych kryteriów ograniczył powódce wymiar etatu. Gdyby powódka nie zaakceptowała nowych warunków pracy i płacy i pracodawca rozwiązałby z nią stosunek pracy, kwalifikowałby się to na uwzględnienie powództwa. Z tego względu Sąd odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego na rzecz pozwanej Szkoły Podstawowej im. W. K. (1) w K..

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji.

SSR Justyna Marciniak