

Sygnatura akt IV P 139/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 06 lutego 2013 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anna Staszkiwicz

Ławnicy: W. W., M. M.

Protokolant: Arkadiusz Orzechowski

po rozpoznaniu w dniu 23 stycznia 2013r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **K. K.**

przeciwko **Szkole Podstawowej w K.**

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

powództwo oddała.

UZASADNIENIE

Powódka K. K. w pozwie wniesionym przeciwko Szkole Podstawowej w K. domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia stosunku pracy łączącego ją ze stroną pozwaną. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że u strony pozwanej jest zatrudniona od dnia 01.09.2005 r., w tym od dnia 01.09.2010 r. jest to stosunek pracy zawarty na podstawie mianowania. W dniu 18.05.2012 r. otrzymała wypowiedzenie stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela. Powódka wskazała, że wypowiedzenie jej stosunku pracy jest bezzasadne i nosi znamiona mobbingu. W roku szkolnym 2012/2013 nie zająd okoliczności wskazane w art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela, na które powołuje się strona pozwana. Wypowiedzenie zostało jej wręczone przed zatwierdzeniem arkusza organizacyjnego. Ponadto w roku szkolnym 2012/2013 pozostaje możliwość przesunięcia innego nauczyciela ze stanowiska wychowawcy świetlicy na stanowisko nauczyciela nauczania zintegrowanego, lecz strona pozwana tego nie czyni, tylko zamierza zatrudnić nowego nauczyciela nauczania zintegrowanego, przez co pozbawia powódkę możliwości zatrudnienia na pełnym etacie na stanowisku wychowawcy świetlicy. Godziny zajęć z wychowania fizycznego, dotychczas realizowane przez powódkę, zostały przydzielone innym nauczycielom. Strona pozwana, w celu zwolnienia powódki z pracy, od wielu miesięcy stosuje wobec niej mobbing, który przejawia się częstym karceniem jej za różne sprawy, nie mające istotnego znaczenia lub na które nie zwraca uwagi u innych nauczycieli, wyraźnie akcentując przy tym niechęć do niej. Powódka wskazała, że legitymuje się dużymi osiągnięciami zawodowymi. Jej stosunek pracy, zawarty na podstawie mianowania, podlega szczególnej ochronie, a jego wypowiedzenie jest bezzasadne i stanowi efekt mobbingu.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że w dniu 21.05.2012 r. powódka podpisała pismo rozwiązujące z nią stosunek pracy. Wypowiedzenie nastąpiło w związku ze złożeniem w dniu 27.04.2012 r. projektu arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2012/2013, gdzie zmniejszyła się liczba oddziałów klas 4-6 z sześciu do pięciu. Jednocześnie zmniejszyła się liczba godzin dydaktycznych. Powódka zatrudniona była w roku szkolnym 2011/2012 na 9/18 etatu jako nauczyciel wychowania fizycznego oraz 13/26 jako wychowawca świetlicy. Już we wrześniu 2011 r. była informowana, że w związku z tym nie będzie możliwości dalszego jej zatrudnienia. Burmistrz nie zgodził się na likwidację 1/2 etatu na świetlicy.

W dniu 30.05.2012 r. strona pozwana zmuszona była do przedłożenia trzeciej wersji arkusza organizacyjnego z uwzględnieniem 1/2 etatu na świetlicy, który Burmistrz zatwierdził. W dniu 31.05.2012 r. powódka otrzymała pismo anulujące rozwiązanie stosunku pracy. Otrzymała również do podpisania drugie pismo o ograniczeniu zatrudnienia do 13 godzin tygodniowo w okresie od 01.09.2012 r. do 31.08.2013 r., ale powódka nie podjęła w tej kwestii decyzji.

Na rozprawie w dniu 21.11.2012 r. powódka oświadczyła, że wnosi o przywrócenie jej do pracy na pełny etat.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

K. K. jest zatrudniona w Szkole Podstawowej w K. od dnia 01.09.2005 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 31.08.2005 r., a od dnia 01.09.2010 r. na podstawie mianowania. K. K. przez cztery lata pracowała na pełen etat jako wychowawca świetlicy, następnie pracowała na pełen etat jako nauczyciel wychowania fizycznego, a od roku szkolnego 2011/2012 pracowała na pół etatu jako nauczyciel wychowania fizycznego i na pół etatu w świetlicy.

Dowód: umowa o pracę k. 1 w części B akt osobowych,

akt mianowania k. 43 w części B akt osobowych,

pismo z dnia 01.09.2010 r. k. 45 w części B akt osobowych,

zeznania powódki K. K. k. 71v-72;

W dniu 21.05.2012 r. K. K. otrzymała pismo z dnia 18.05.2012 r., którym na podstawie art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 26.01.1982 r. Karta Nauczyciela rozwiązano z nią stosunek pracy z dniem 31.08.2012 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano zmiany organizacyjne, powodujące w roku szkolnym 2012/2013 zmniejszenie liczby oddziałów, uniemożliwiające dalsze jej zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć na dotychczasowym stanowisku. K. K. została pouczona o prawie złożenia odwołania do Sądu Pracy w terminie 7 dni od otrzymania niniejszego pisma.

Dowód: kopia rozwiązania stosunku pracy z dnia 18.05.2012 r. k. 5;

W dniu 30.05.2012 r. Szkoła Podstawowa w K. złożyła do organu prowadzącego trzecią wersję arkusza organizacyjnego szkoły na rok szkolny 2012/2013, który został zatwierdzony przez Burmistrza. Arkusz ten przewidywał 1/2 etatu na świetlicy, który nie był przewidziany we wcześniejszych projektach. Pismem z dnia 31.05.2012 r. (znak SP. (...).5.2012) Szkoła Podstawowa w K. anulowała pismo z dnia 18.05.2012 r. dotyczące rozwiązania z K. K. stosunku pracy. K. K. nie wyraziła zgody na anulowanie pisma rozwiązującego z nią stosunek pracy, a jedynie przyjęła do wiadomości pismo z dnia 31.05.2012 r. składając na nim swój podpis ze wskazaniem daty.

Dowód: kopia arkusza organizacyjnego k. 21,

pismo z dnia 31.05.2012 r. (znak SP. (...).5.2012) w części B akt osobowych,

zeznania powódki K. K. k. 71v-72;

Pismem z dnia 31.05.2012 r. (znak SP. (...).4.2012) Szkoła Podstawowa w K. zaproponowała K. K., na podstawie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, ograniczenie wymiaru zajęć opiekuńczo – wychowawczych do 13 godzin tygodniowo oraz proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia w okresie od 01.09.2012 r. do 31.08.2013 r. W piśmie tym zakreślono K. K. termin 7 dni do udzielenia odpowiedzi oraz wskazano, że w razie wyrażenia zgody na ograniczenie etatu pozostanie ona zatrudniona na podstawie mianowania. K. K. otrzymała to pismo w dniu 31.05.2012 r.

Dowód: pismo z dnia 31.05.2012 r. (znak SP. (...).4.2012) w części B akt osobowych;

Pismem z dnia 06.06.2012 r. K. K. poinformowała pracodawcę, że nie może obecnie podjąć decyzji w zakresie ograniczenia zatrudnienia z uwagi na skierowanie do sądu pracy sprawy dotyczącej rozwiązania z nią stosunku pracy.

Dowód: kopia pisma z dnia 06.06.2012 r. k. 25;

W piśmie z dnia 18.08.2012 r. K. K. wyraziła zgodę za zmniejszenie wymiaru pracy, z pełnego etatu na 1/2 etatu, do dnia pozytywnego dla niej rozstrzygnięcia sprawy przez sąd.

Dowód: pismo z dnia 18.08.2012 r. k. 31;

W roku szkolnym 2012/2013 K. K. pracuje w Szkole Podstawowej w K. jako wychowawca świetlicy i świadczy pracę w wymiarze 1/2 etatu.

Dowód: zeznania powódki K. K. k. 71v-72.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu, powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka, po sprecyzowaniu żądania pozwu, domagała się przywrócenia jej do pracy na pełny etat w pozwanej szkole.

Bezspornym jest, że pismem z dnia 18.05.2012 r., doręczonym powódce w dniu 21.05.2012 r., z powódką został rozwiązany stosunek pracy, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia upływającym w dniu 31.08.2012 r., na podstawie art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 26.01.1982 r. Karta Nauczyciela. Zgodnie z tym przepisem dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2.

Niewątpliwym jest przy tym, że pozwem wniesionym do Sądu w dniu 29.05.2012 r. powódka odwołała się od złożonego jej przez dyrektora pozwanej szkoły wypowiedzenia opartego na art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 26.01.1982 r. Karta Nauczyciela. Na rozprawie w dniu 21.11.2012 r. powódka oświadczyła, że wnosi o przywrócenie jej do pracy na pełny etat.

W ocenie Sądu, powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie, albowiem stosunek pracy powódki ze stroną pozwaną nie uległ rozwiązaniu z dniem 31.08.2012 r. Z ustaleń Sądu wynika bowiem, że powódka przyjęła propozycję strony pozwanej, złożoną na podstawie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, w zakresie ograniczenia wymiaru zajęć opiekuńczo – wychowawczych do 13 godzin tygodniowo oraz proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia w okresie od 01.09.2012 r. do 31.08.2013 r. Z zeznań powódki wynika jednoznacznie, że w roku szkolnym 2012/2013 pracuje w Szkole Podstawowej w K. jako wychowawca świetlicy i świadczy pracę wymiarze 1/2 etatu w związku z tym, że wyraziła zgodę na ograniczenie etatu.

Zgodnie z treścią art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, zasada ograniczenia zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia może być - za zgodą nauczyciela - stosowana również w wypadku, gdy z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1, nie ma możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. W razie braku zgody nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, stosuje się przepisy art. 20.

Sąd zgodził się wprawdzie ze stanowiskiem powódki, iż poprzez sam fakt podpisania pisma z dnia 31.05.2012 r. (znak SP. (...)5.2012), dotyczącego anulowania pisma z dnia 18.05.2012 r. o rozwiązaniu z nią stosunku pracy, nie wyraziła

ona zgody na anulowanie tego pisma, a jedynie przyjęła je do wiadomości. Skuteczne cofnięcie przez pracodawcę wypowiedzenia pracownikowi stosunku pracy wymaga bowiem wyraźnej zgody pracownika.

Należy jednak jeszcze raz podkreślić, iż pomimo braku wyraźnej zgody powódki na cofnięcie oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, do rozwiązania tego stosunku pracy nie doszło z uwagi na wyrażenie przez powódkę zgody na ograniczenie jej zatrudnienia u strony pozwanej. Pomimo zatem upływu okresu wypowiedzenia, co nastąpiło w dniu 31.08.2012 r., powódka nadal pracuje u strony pozwanej na podstawie mianowania, lecz na nowych warunkach w zakresie wymiaru zatrudnienia i wysokości wynagrodzenia oraz czasu zatrudnienia. W tej sytuacji bezprzedmiotowe stało się, zdaniem Sądu, jej odwołanie od wypowiedzenia stosunku pracy dokonanego w oparciu o przepis art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela. Zdaniem Sądu, powódka kwestionując zasadność tego wypowiedzenia winna nie wyrażać zgody na ograniczenie zatrudnienia i oczekiwać na rozstrzygnięcie sprawy w zakresie jej odwołania, wskutek którego, przy uwzględnieniu jej powództwa, mogłaby zostać przywrócona do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Z tych względów Sąd oddalił powództwo.