

Sygnatura akt IVP 84/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Lubań, dnia 02-09-2013r.

Sąd Rejonowy w Lubaniu IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: PSR Jerzy Miedziński,

Ławnicy: Marzena Karło, Teresa Papas,

Protokolant: kier. sek. Danuta Wowczyk,

po rozpoznaniu w dniu 02-09-2013r. w Lubaniu

sprawy z powództwa S. J.

przeciwko Szkole Podstawowej im. E. P. w P.

- o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie mianowania;

I. powództwo oddala,

II. nie obciąża powódki kosztami postępowania

Sygn. akt IV P 84/13

UZASADNIENIE

Powódka S. J. wniosła pozew przeciwko Szkole Podstawowej im. E. P. w P. o ustalenie, że pomiędzy stronami została zawarta począwszy od dnia 1 września 2011r. umowa o pracę na czas nieokreślony na podstawie mianowania, za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 3.558,85zł i miejscem wykonywania pracy – Szkoła Podstawowa w P.. Ponadto powódka wniosła o orzeczenie, iż zgodnie z powyższym wypowiedzenie zmieniające dokonane powódce pismem z dnia 21 maja 2012r. jest z mocy prawa nieważne.

W uzasadnieniu podniosła, iż powódka zatrudniona jest u pozwanego od 1 września 2000r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 10/18 etatu. Dnia 10 sierpnia 2001r. uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego. W dniu 29 czerwca 2011r. powódka otrzymała stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego i zdaniem powódki szkoła powinna ją zatrudnić na podstawie umowy o pracę na podstawie mianowania od 1 września 2011r. albowiem od tej daty zatrudniona była na pełny etat.

Wystąpiła do zakładu pracy pismem z dnia 7 maja 2013r. o przekształcenie stosunku pracy w stosunek pracy na podstawie mianowania lecz zakład pracy nie uwzględnił jej wniosku. Zdaniem powódki, wypowiedzenie zmieniające z dnia 21 maja 2011r. jest z mocy prawa nieważne.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu podniósł, iż stosunek pracy z nauczycielem kontraktowym oraz nauczycielem mianowanym lub dyplomowanym w niepełnym wymiarze nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Z przebiegu pracy powódki wynika, iż od dnia uzyskania stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego do końca obecnego roku szkolnego, ani również wcześniej nie istniały warunki do zatrudnienia jej w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, zatem nie został spełniony jeden z warunków art. 10 ust. 5 ustawy – Karta Nauczyciela.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

S. J. zatrudniona była w Szkole Podstawowej im. E. P. w P. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 września 2000r. na stanowisku nauczyciel katecheta w wymiarze 10/18 etatu.

(dowód: umowa o pracę k. 18).

W roku szkolnym 2010/2011 na mocy porozumienia zmieniającego strony ustaliły tygodniowy wymiar zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych w wymiarze 16/24 etatu oraz w oddziale przedszkolnym 2/24 etatu tygodniowo religii.

(dowód: porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę k. 13).

W dniu 29 czerwca 2011r. powódka uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego.

(dowód: akt nadania stopnia awansu zawodowego k. 15).

Aneks do porozumienia stron zmieniającego warunki umowy o pracę z dnia 1 września 2010r. wprowadzono zmiany: w zakresie wymiaru czasu pracy zmieniono na 18/18 etatu – 18 godzin zajęć dydaktycznych w klasie I oraz 2/18 godzin religii w klasie II. W zakresie rodzaju umówionej pracy – zapis nauczyciel świetlicy i religii zmieniono na nauczyciel nauczania wczesnoszkolnego w klasie I na czas określony od 1 września 2011r. do 31 sierpnia 2012r.

Powódka zastępowała w tym czasie innego nauczyciela – E. B., która przebywała na urlopie zdrowotnym i wcześniej była nauczycielem nauczania wczesnoszkolnego w klasie I.

(dowód: aneks do porozumienia zmieniającego k. 16, projekt organizacyjny szkoły na rok szkolny 2011/2012 oraz projekt organizacyjny po zmianach z dnia 5 września 2011r. k. 34, zeznania Dyrektora szkoły W. S. k.41).

Pismem z dnia 21 maja 2012r. zakład pracy wypowiedział powódce warunki umowy o pracę proponując po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od 1 września 2012r. następujące nowe warunki umowy o pracę: tygodniowy wymiar godzin dydaktyczno-opiekuńczo-wychowawczych w roku szkolnym 2012/2013 – 6/26 i tygodniowy wymiar religii w roku szkolnym 2012/2013 – 2/18.

Powódka nie kwestionowała wypowiedzenia warunków umowy o pracę i je przyjęła.

(dowód: pismo o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę k. 21, zeznania powódki k. 40v).

Porozumieniem stron zmieniającym warunki umowy o pracę z dnia 1 września 2012r. tygodniowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych w roku szkolnym 2012/2013 wynosił 16/18 etatu nauczyciela mianowanego nauczania wczesnoszkolnego w klasie III na czas określony od 1 września 2012r. do 31 sierpnia 2013r. (zastępstwo za E. D.) oraz 4/18 tygodniowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych – nauczyciel stażysta muzyki i plastyki na czas określony od 1 września 2012r. do 31 sierpnia 2013r. (zastępstwo za T. M.).

W roku szkolnym 2013/2014 w projekcie organizacyjnym szkoły przewidziano dla powódki tylko 2 godziny religii w oddziale przedszkolnym. Szkoła nie ma możliwości zatrudnienia powódki w większym wymiarze czasu pracy.

(dowód: zeznania W. S. k. 41).

Pismem z dnia 7 maja 2013r. powódka zwróciła się do zakładu pracy z wnioskiem o przekształcenie jej stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w stosunek pracy na podstawie mianowania z dniem 1 września 2011r. Pismem z dnia 21 maja 2013r. zakład pracy stwierdził, iż nie istnieją warunki do przekształcenia stosunku pracy z umowy o pracę na stosunek pracy na podstawie mianowania.

(dowód: pisma powódki i zakładu pracy k. 18, 21).

Sąd zważył, co następuje:

roszczenie powódki uznać należało za bezzasadne.

Okolicznością bezsporną w sprawie jest, iż powódka w dniu 29 czerwca 2011r. uzyskała stopień awansu jako nauczyciel mianowany. W tym czasie na podstawie porozumienia zmieniającego z dnia 1 września 2010r. zatrudniona była na 16/24 etatu tygodniowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych oraz 2/24 godzin tygodniowo religii w oddziale przedszkolnym.

Natomiast aneksem zmieniającym do porozumienia stron z dnia 31 sierpnia 2011r. powódka zatrudniona została od 1 września 2011r. w wymiarze 18/18 etatu – 18 godzin dydaktycznych w klasie I i 2/18 godzin religii w klasie II, przy czym 18/18 etatu dotyczyło nauczyciela nauczania wczesnoszkolnego w klasie I na czas określony od 1 września 2011r. do 31 sierpnia 2012r.

Okolicznością sporną w sprawie jest czy powódka w momencie zatrudnienia jej na pełen etat od 1 września 2011r. z mocy prawa jej stosunek pracy z umowy o pracę na czas nieokreślony został przekształcony w umowę o pracę na podstawie mianowania.

Zgodnie z treścią art. 10, ust. 5 ustawy – Karta Nauczyciela – stosunek pracy z nauczycielem mianowanym nawiązuje się na podstawie mianowania jeśli m. in. posiada kwalifikacje wymagane do zajmowanego stanowiska , a ponadto istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony.

Zdaniem Sądu , analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego wskazuje, że powódka posiadała wymagane kwalifikacje do zajmowanego stanowiska lecz po uzyskaniu przez nią stopnia awansu nauczyciela mianowanego nie istniały warunki do zatrudnienia jej w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. Z aneksu do porozumienia stron zmieniającego warunki umowy o pracę zawartego w dniu 31 sierpnia 2012r. wynika , że powódka zatrudniona została od 1 września 2011r. w pełnym wymiarze zajęć dydaktycznych lecz była to umowa na czas określony od 1 września 2011r. do 31 sierpnia 2012r. Faktem jest , że zakład pracy nie napisał wprost, że na pełen etat powódka zastępuje nauczyciela przebywającego na urlopie zdrowotnym. Natomiast z projektu organizacyjnego szkoły po zmianach z dnia 5 września 2012r. (k. 34) oraz z zeznań Dyrektora szkoły W. S. jednoznacznie wynika, że powódka zastępowała innego nauczyciela E. B. , która przebywała na urlopie zdrowotnym.

Uznać zatem należało, że brak było podstaw do przekształcenia stosunku pracy powódki z umowy o pracę na czas nieokreślony w stosunek pracy na podstawie mianowania.

Brak było również podstaw do orzeczenia, iż wypowiedzenie zmieniające dokonane powódce pismem z dnia 21 maja 2012r. jest z mocy prawa nieważne. Powódka zatrudniona była na podstawie umowy o pracę i zakład pracy wypowiadając jej warunki pracy nie naruszył przepisów Karty Nauczyciela i Kodeksu Pracy. Zauważyć należy, że sama powódka nie kwestionowała tego wypowiedzenia.

Mając powyższe okoliczności na uwadze roszczenie powódki jako bezzasadne należało oddalić.