

Sygn. akt X P 537/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 sierpnia 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: Bożena Sawicka – Woźniak, Anna Grabowska - Gnych

Protokolant: M. P.

po rozpoznaniu w dniu 6 sierpnia 2013 r we Wrocławiu

sprawy z powództwa B. M.

przeciwko P. G.w P.

o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 77 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania.

UZASADNIENIE

Powódka B. M. pozwem z dnia 3 czerwca 2013 r, (data stempla pocztowego), wniosła o uznanie wypowiedzenia jej warunków pracy i płacy za bezskuteczne, a po upływie okresu wypowiedzenia o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy. W uzasadnieniu żądania wskazała, że jest zatrudniona na podstawie mianowania, a zatem przytoczony w wypowiedzeniu jej warunków pracy i płacy art. 42 Kodeksu pracy jej nie dotyczy, natomiast dotyczy jej art. 22 ust.2 Karty Nauczyciela, a zatem przepisy zastosowane w wypowiedzeniu warunków umowy o pracę nie mają uzasadnienia. Powódka wskazała również, iż nie było konsultacji w jej sprawie z Organizacją (...). Razem z wypowiedzeniem otrzymała również świadectwo pracy za okres od 11.09.2001r do 31.08.2004r. podczas gdy jest nadal zatrudniona na podstawie mianowania.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa podnosząc, iż u strony pozwanej dokonano opracowania arkusza organizacyjnego i został on przekazany organowi prowadzącemu szkołę do zatwierdzenia w kwietniu 2013r. Organ prowadzący szkołę zatwierdził opracowany arkusz organizacyjny 27 maja 2013r. Jak wynika z arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2013/2014, w porównaniu z arkuszem organizacyjnym na rok szkolny 2012/2013, nastąpiło zmniejszenie liczby oddziałów w szkole z siedmiu do sześciu oddziałów. Strona pozwana podniosła, że niezwłocznie po otrzymaniu od organu prowadzącego zatwierdzonego arkusza organizacyjnego sporządziła dokument z 27 maja 2013r. i odbyła rozmowę z powódkę w czasie której zostało jej wręczone „Wypowiedzenie warunków umowy o pracę”. Przyczyną wręczenia powódce dokumentu z 27 maja 2013r. były zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole. Zmniejszenie oddziałów w szkole spowodowały, że strona pozwana nie była w stanie w dalszym ciągu zatrudniać powódkę w pełnym wymiarze zajęć, a jedynie w wymiarze 14/18 etatu. Z ograniczeniem wymiaru zatrudnienia powódki połączone zostało zmniejszenie wynagrodzenia. Co istotne nie istniały również warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. Wybór powódki do ograniczenia zatrudnienia został dokonany w sposób usprawiedliwiony, niedyskryminujący, celowy i racjonalny oraz w najlepszym interesie strony pozwanej.

Strona pozwana wskazała, że wprawdzie w dokumencie zatytułowanym „wypowiedzenie warunków umowy o pracę”, jako podstawa prawna został wskazany art. 42 kodeksu pracy, jednakże strona pozwana nie miała obowiązku wskazywania podstawy prawnej sporządzonego dokumentu, tym bardziej, że z treści pozwu wynika, że powódka zdawała sobie sprawę, że wręczenie dokumentu z 27 maja 2013r., zgodnie z rozmową przeprowadzoną przez strony w trakcie wręczenia dokumentu, odbywa się w trybie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Ponadto w trakcie wręczenia dokumentu z 27 maja 2013r. strona pozwana przeprowadziła z powódką rozmowę w trakcie której, wskazała, że proponuje powódce ograniczenie zatrudnienia do wymiaru 14/18 przy jednoczesnym proporcjonalnym zmniejszeniu wynagrodzenia. Strona pozwana poinformowała również, że nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć. Powódka zapytała stronę pozwaną czy w sytuacji gdy uda jej się znaleźć pracę w innej szkole i podjąć zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć, to na podstawie porozumienia stron dyrektor wyrazi zgodę na rozwiązanie stosunku pracy. Strona pozwana wyraziła zgodę na taką propozycję, a powódka jednocześnie zapewniła stronę pozwaną, że wyraża zgodę na ograniczenie zatrudnienia do 14/18. zatem należy uznać, że powódka w sposób właściwy zrozumiała oświadczenie strony pozwanej, a także przejaw swojej woli, czego wyrazem jest art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, a nie art. 20 ust. 1 pkt 2 zd. 1 Karty Nauczyciela. Odnosząc się to zarzutu powódki, że strona pozwana nie przeprowadziła konsultacji ze Związkiem (...) Oddziałem w S., strona pozwana podniosła, że nie była zobowiązana do przeprowadzenia przedmiotowej konsultacji, gdyż taka konsultacja byłaby wymagana w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, co w odniesieniu do powódki nie miało miejsca.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Od 1 września 2000 r. powódka świadczyła pracę u strony pozwanej P. G. w P.na podstawie umowy o pracę na czas określony jako nauczyciel - stażysta w wymiarze 19/18 etatu. Od dnia 1 września 2001 r. do 31 sierpnia 2004 r powódka świadczyła pracę u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony jako nauczyciel kontraktowy.

Od 1 września 2004 r. powódka świadczy pracę u strony pozwanej na podstawie umowy mianowania jako nauczyciel matematyki i fizyki.

Dowód: - akta osobowe powódki

Powódka uczy u strony pozwanej matematyki od 12 lat, a fizyki od około 10 lat w pełnym wymiarze czasu pracy. Innych przedmiotów powódka nigdy nie uczyła.

Powódka jest członkiem związku zawodowego Związku (...).

Dowód: - przesłuchanie powódki k. 33

U strony pozwanej w roku szkolnym 2012/2013 było 7 oddziałów. W roku szkolnym 2013/2014 u strony pozwanej przewidziane jest 6 oddziałów, zatem został zlikwidowany jeden oddział zgodnie z arkuszem organizacyjnym zatwierdzonym przez organ prowadzący w dniu 27 maja 2013 r

Dowód: - arkusz organizacyjny na rok szkolny 2012/2013 k. 20

- arkusz organizacyjny na rok szkolny 2013/2014 k. 20

- przesłuchanie powódki k. 33

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. T. k. 33

O zmniejszeniu liczby oddziałów powódka wiedziała od dyrektora strony pozwanej w lutym 2013 r.

Dowód: - przesłuchanie powódki k. 33

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. T. k. 33

W dniu 27 maja 2013 r. powódka została wezwana do dyrektora.

W tym dniu dyrektor strony pozwanej przeprowadził z powódką rozmowę i wręczył powódce dokument, w którym wskazano, że zgodnie z art. 42 ustawy z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy strona pozwana wypowiada powódce warunki umowy o pracę zawartą w dniu 1 września 2004 r. z zachowaniem 3 - miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31.08.2013 r. Przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę są zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole. Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 września 2013r. zaproponowano powódce nowe warunki umowy o pracę: ograniczenie zatrudnienia do wymiaru 14/18 oraz proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia zasadniczego do wysokości 2418,11 zł brutto.

Dyrektor strony pozwanej w czasie rozmowy poinformował powódkę, że udało mu się uniknąć zwolnień nauczycieli, pomimo, że zmniejszono liczbę oddziałów u strony pozwanej z liczby 7 na liczbę 6. Dyrektor powódce powiedział, że nauczycielka K. H. będzie miała 18 godzin, a powódka 14 godzin dydaktycznych i w związku z tym będzie miała proporcjonalnie zmniejszone wynagrodzenie.

Dyrektor powiedział że obniża wymiar czasu pracy również innym nauczycielom.

Powódka powiedziała dyrektorowi, że jest nauczycielem mianowanym, w związku z czym dyrektor nie może wypowiedzieć powódce warunki pracy i płacy w trybie przepisów kodeksu pracy. Powódka stwierdziła również, że rozumie, że będzie miała w przyszłym roku szkolnym mniejszą liczbę godzin dydaktycznych i zmniejszone wynagrodzenie w związku z tym poinformowała dyrektora, że będzie w związku z tym szukać pracy w innym miejscu. Jednocześnie powódka zapytała dyrektora, czy jak znajdzie inną pracę, to czy dyrektor wyrazi zgodę na pracę powódki w cztery dni tygodniu u strony pozwanej, aby powódka mogła uzupełnić swój czas pracy w innym miejscu. Dyrektor zapewnił powódkę, że jest możliwe, aby przy układaniu planu w jeden dzień wszystkie godziny były rano, aby powódka mogła podjąć pracę w innej szkole lub w innym miejscu.

Powódka zgodziła się na zmniejszenie wymiaru czasu pracy.

Dowód: - przesłuchanie powódki k. 33

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. T. k. 33

Przedmiotów matematyki i fizyki u strony pozwanej oprócz powódki, naucza również nauczyciel mianowany K. H..

K. H. posiada dłuższy staż pracy (27 lat), a także w ocenie dyrektora ma ona większe doświadczenie i kwalifikacje niż powódka.

Badania wyników osiąganych przez klasy prowadzone przez K. H., a także opinie rodziców i uczniów wskazują, że jej kwalifikacje i osiągnięcia są wyższe niż u powódki. K. H. jest bardziej skuteczna w przekazie wiedzy.

Powódka w ocenie dyrektora ma styl pracy „akademicki” co dyrektor zauważył na hospitacji. Ma kłopoty z utrzymaniem dyscypliny, ma kłopoty z oceną uczniów.

Powódka nie kwestionowała tego, że dyrektor strony pozwanej jej, a nie K. H. zmniejszył wymiar czasu pracy.

Dowód: - przesłuchanie powódki k. 33

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. T. k. 33

Pismem z dnia 3 czerwca 2013 r. Zarząd Oddziału (...) w S. poinformował dyrektora strony pozwanej, że nie otrzymał do konsultacji dokumentacji dotyczącej nauczycieli zatrudnionych z mianowania, którzy na rok 2013/14 będą objęci zniżką godzin. W ocenie związku zawodowego, taki wymóg sprecyzowany jest w art. 22 pkt 2 Karty Nauczyciela. Zarząd Oddziału poprosił w trybie pilnym o dopełnienie tego obowiązku.

Pismami z dnia 4 czerwca 2013 r i 9 czerwca 2013 r dyrektor strony pozwanej poinformował związek zawodowy Związek (...), że w/w nauczycielom przedstawiono propozycję ograniczenia zatrudnienia: B. M., G. T., E. N., A. K., P. D..

Przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umów są zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole oraz likwidacja Szkoły Podstawowej w S..

Dowód: - pismo związku zawodowego z dnia 3 czerwca 2013 r. k. 20

- pismo dyrektora strony pozwanej z dnia 4 czerwca 2013 r. k. 20

- pismo dyrektora strony pozwanej z dnia 9 czerwca 2013 r. k. 20

Jednomiesięczne wynagrodzenie brutto powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosi 5.977,50 zł.

Dowód: -zaświadczenie o wysokości zarobków powódki k. 19

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie bezspornym było, że powódka jest zatrudniona u strony pozwanej na podstawie mianowania.

Bezspornym w sprawie było również, że dyrektor strony pozwanej w maju 2013 r. podjął decyzję o zmniejszeniu wymiaru czasu pracy powódce z 18/18 na 14/18 etatu w związku z tym, że w roku szkolnym 2013/2014 zmniejszono liczbę oddziałów z 7 na 6 w stosunku do poprzedniego roku szkolnego. Faktu, tego nie kwestionowały strony, bezspornie wynika to również z arkuszy organizacyjnych przedstawionych przez stronę pozwaną, których prawdziwości i rzetelności nie kwestionowały strony.

Kwestią sporną było ustalenie, w jakim trybie i na podstawie jakich przepisów dyrektor strony pozwanej winien był dokonać tej czynności, a następnie, czy czynności dokonane przez dyrektora strony pozwanej w dniu 27 maja 2013 r. należy uznać, za czynności sprzeczne z przepisami prawa i w związku z tym, czy sąd jest zobowiązany do przywrócenia powódce dotychczasowych warunków pracy i płaty tj. pełnego wymiaru czasu pracy.

Zgodnie z art. 91c ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu Pracy. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 3 czerwca 1983 r. III PZP 9/83 (OSNCP 1983/11 poz. 169, OSPiKA 1984/12 poz. 262) wyraził już pogląd w kwestii stosunku przepisów Karty Nauczyciela do przepisów kodeksu pracy. W uchwale tej Sąd Najwyższy wskazał, że Karta Nauczyciela należy do kategorii ustaw z zakresu prawa pracy zwanych pragmatykami. Zawiera ona bowiem odrębne uregulowania szeregu instytucji prawa pracy, odpowiadające roli i funkcji społecznej tej grupy zawodowej. Z takim usytuowaniem pozycji nauczyciela wiążą się zarówno określone gwarancje w zakresie ochrony stosunku pracy, w postaci daleko idącej stabilizacji tego stosunku, jak i środki zapewniające prawidłowe wykonywanie obowiązków nauczyciela, między innymi poprzez ustanowienie odpowiedzialności dyscyplinarnej. Dla uznania, iż określona sprawa nie została uregulowana, w rozumieniu art. 98 ust. 1 Karty Nauczyciela niewystarczający jest sam fakt braku zapisu w tej ustawie, odpowiadającego konkretnemu przepisowi kodeksu pracy, jeżeli szczególne uregulowanie pragmatyczne wskazuje, iż zastępuje ono instytucje kodeksu pracy. W piśmiennictwie prezentowany jest pogląd, iż art. 42 k.p. nie ma zastosowania do zmiany stosunku pracy nauczyciela, a to wobec wyczerpującego (zupełnego) uregulowania tej instytucji przepisami ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Maria Teresa Romer, Prawo pracy. Komentarz Warszawa 2005 Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis).

W ocenie Sądu, wobec faktu, że powódka jest nauczycielem mianowanym, wobec powódki winny mieć zastosowanie jedynie przepisy Karty Nauczyciela.

Zgodnie z art. 20 ust 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela dyrektor szkoły w razie: całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy, a w przypadku 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.

Zgodnie z art. 22 ust 2 w/w ustawy Karta 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.

W ocenie Sądu zatem, czynności podjęte przez dyrektora szkoły w dniu 27 maja 2013 r. wobec powódki, wbrew błędnemu pouczeniu powódki w treści dokumentu wręconemu jej w tym dniu przez dyrektora o zastosowaniu przepisu art. 42 kodeksu pracy, były czynnościami określonymi w art. 20 ust 2 Karty Nauczyciela.

Oceny takiej Sąd dokonał na podstawie zachowań stron, w szczególności zachowania dyrektora strony pozwanej i zachowania powódki, która była w pełni świadoma tego, że jako nauczycielowi mianowanemu, dyrektor nie może wręczyć wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Jak wynika z zeznań samej powódki, powódka w tym dniu nie kwestionowała samego faktu, że w związku ze zmniejszeniem liczby oddziałów dyrektor jest zobowiązany do zmniejszenia wymiaru czasu pracy nauczycielom, nie kwestionowała również doboru jej jako nauczyciela, któremu ten wymiar czasu pracy jest zmniejszany. Jedynie co zakwestionowała powódka to fakt, że dyrektor strony pozwanej we wręczonym jej piśmie wskazał nieprawidłowy przepis prawa tj. przepis kodeksu pracy, a nie Karty Nauczyciela. Podkreślenia wymaga, że już w treści pozwu powódka wskazała, że zmiana jej stosunku pracy była możliwa jedynie poprzez zastosowanie wobec niej był przepis art. 22 Karty Nauczyciela. Zatem należy mieć na uwadze, że powódka prawidłowo zinterpretowała złożone przez dyrektora oświadczenie woli, że zamierza on jej zmniejszyć wymiar czasu pracy w tym trybie art. 22 Karty Nauczyciela.

Powódka przyjęła propozycję zmniejszenia wymiaru czasu pracy, zatem w ocenie Sądu, ma w niniejszym przypadku zastosowanie przepis art. 22 Karty Nauczyciela. To, że powódka przyjęła propozycję pracy w trybie art. 22 karty Nauczyciela wynika z zachowania powódki. Wprawdzie powódka w czasie zeznań wskazała, że w sposób wyraźny nie oświadczyła dyrektorowi, że przyjmuje propozycję zmniejszenia wymiaru czasu pracy, lecz jednocześnie sama wskazała, że poprosiła dyrektora, że w związku z tym zmniejszeniem wymiaru czasu pracy, chciałaby podjąć pracę w innym miejscu, lecz nie wie, czy jej się to uda, ale jeśli będzie miała taką możliwość – w zależności od potrzeb – czy też dyrektor rozwiąże z nią umowę o pracę na mocy porozumienia stron, albo też umożliwi jej dodatkowe zatrudnienie w wolnym czasie. Dyrektor obiecał podjąć takie starania w miarę możliwości. Należy zatem mieć na uwadze, że powódka zamierzała kontynuować zatrudnienie u strony pozwanej w zmniejszonym wymiarze czasu pracy, a ewentualnie po uzyskaniu jakiejś innej w przyszłości propozycji zawodowej, podjąć w przyszłości inne kroki zawodowe.

Dodatkowo należy wskazać, że obie strony zachowanie powódki z dnia 27 maja 2013 r. i następnych dni zrozumiały jako przyjęcie propozycji zmniejszenia wymiaru czasu pracy w trybie art. 22 Karty Nauczyciela, bo gdyby takiego warunku powódka nie spełniła, miałby zastosowanie przepis art. 20 Karty Nauczyciela, tj. dyrektor strony pozwanej winien był z powódką rozwiązać stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenieść ją w stan nieczynny (art. 20 Karty Nauczyciela)/

Niezależnie od powyższego, należy mieć na uwadze, że pracodawca w oświadczeniu woli o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę, czy też modyfikacji stosunku pracy, nie ma obowiązku wskazywać przepisów prawa, jakie w danym przypadku mają mieć zastosowanie. Obowiązku takiego nie nakłada ani kodeks pracy, ani też Karta Nauczyciela.

Niniejszy pogląd sądu potwierdza zgodne stanowisko judykatury w tym przedmiocie. (vide: wyrok Sądu Najwyższego z 16 maja 2006r., sygn. akt: I PK 213/05, L., wyrok Sądu Najwyższego z 17 listopada 1998 r. sygn. akt: I PKN 447/98, L., wyrok Sądu Najwyższego z 06 czerwca 2000r., sygn. I PKN 686/99, L., wyrok Sądu Najwyższego z 10 października 2002r., sygn. akt: I PKN 516/01, L.,).

Skoro zatem, na podstawie zebranego materiału dowodowego, sąd ustalił, że dyrektor strony pozwanej złożył powódce oświadczenie o zamiarze zmniejszenia wymiaru czasu pracy w trybie art. 22 ust 2 Karty Nauczyciela, a powódka przyjęła taką propozycję, wobec czego nie było obowiązku zastosowania przepisu art. 20 karty Nauczyciela.

Nie zasługuje również na uwagę zarzut powódki naruszenia przepisów prawa pracy z uwagi na fakt, że dyrektor strony pozwanej nie przeprowadził konsultacji ze związkami zawodowymi.

Zgodnie z art. 20 ust 5a Karty Nauczyciela, o zamiarze wypowiedzenia nauczycielowi stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 pkt 2 tego artykułu, dyrektor szkoły zawiadamia reprezentującą nauczyciela zakładową (międzyzakładową) organizację związkową, która w terminie 7 dni od dnia otrzymania zawiadomienia może zgłosić na piśmie dyrektorowi szkoły umotywowane zastrzeżenia.

Taki obowiązek nie został jednak przewidziany w przypadku powódki tj. w przypadku zastosowania przepisu art. 22 ust 2 Karty Nauczyciela.

Skoro zatem dyrektor strony pozwanej nie miał obowiązku przeprowadzenia konsultacji związkowej, jego zawiadomienie związków zawodowych z czerwca 2013 r. będące wynikiem zgłoszenia takiej potrzeby przez związki zawodowe, jest bez znaczenia dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie.

Mając na uwadze powyższe, Sąd w pkt I wyroku oddalił powództwo.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc, z uwagi na fakt, że powódka przegrała proces w całości.