Sygnatura akt IV P Pm 313/21

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 31 grudnia 2021 r.

Sąd Rejonowy (...) IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący:SSR Grażyna Giżewska-Rozmus

Protokolant:Danuta Zakrzewska

po rozpoznaniu w dniu 17 grudnia 2021 r. (...) na rozprawie

sprawy z powództwa Szkoły Podstawowej im. (...) J. T. w S.,

przeciwko B. W. (1),

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanej B. W. (1) na rzecz powoda Szkoły Podstawowej im. (...) J. T. w S. kwotę 16.217,10 złotych (szesnaście tysięcy dwieście siedemnaście 10/100) tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 29 września 2021 r. do dnia zapłaty;

II. w pozostałym zakresie oddala powództwo;

III. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 3700 złotych (trzy tysiące siedemset) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz 1000 złotych tytułem opłaty.

SSR Grażyna Giżewska-Rozmus

Sygn. akt: IV P 313/21

UZASADNIENIE

Powódka Szkoła Podstawowa im. (...). J. T. w S. w pozwie skierowanym przeciwko B. W. (1), wniosła o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia tj. 16.217,10 zł wraz z odsetkami od dnia wniesienia pozwu oraz o zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powódka wskazała, że w dniu 1 września 2021 r. pozwana złożyła w sekretariacie szkoły pismo rozwiązujące umowę o pracę bez wypowiedzenia. Podniosła, iż jako przyczynę podano organizację pracy w sposób niezgodny z przepisami, t.j. zmiana warunków zatrudnienia bez zgody pracownika -wzrost wymiaru zatrudnienia wynikający z wprowadzenia zmian w arkuszu organizacyjnym prowadzącym do zmniejszenia liczby godzin dydaktycznych wychowania fizycznego i w konsekwencji nieuzasadnione powierzenie pozwanej pracy na stanowisku wychowawcy świetlicy. Jednocześnie pozwana poprosiła w obecności pracownika sekretariatu szkoły o wstrzymanie wynagrodzenia za miesiąc wrzesień 2021 r. i zaprzestanie dalszej wypłaty wynagrodzenia. W ocenie strony powodowej postępowanie pozwanej jest całkowicie pozbawione podstaw prawnych, zaś przyczyna wskazana w piśmie rozwiązującym umowę o pracę jest nierzeczywista i pozorna, bowiem zostało złożone, mimo że pracodawca nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, o czym mowa w art. 55 § 1' k.p. Powódka podniosła dodatkowo, że organizacja pracy w szkole jest ustalana corocznie na każdy rok szkolny, o czym pozwana doskonale wiedziała wykonując obowiązki nauczyciela od ponad 30 lat. Wskazano, że pozwana posiada kwalifikacje do pracy w charakterze nauczyciela świetlicy oraz nauczyciela wychowania fizycznego. Do pracy u powoda

została przyjęta jako nauczyciel świetlicy dodatkowo posiadając kwalifikacje do nauczania wychowania fizycznego. Powódka wyjaśniła, że w ramach łączącego ją z pozwaną stosunku pracy zapewniła pozwanej pełny wymiar pensum, zgodnie z przepisami Karty Nauczyciela. Zatem w ocenie strony powodowej, nie do przyjęcia jest argumentacja pozwanej, iż nastąpiło rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych tylko dlatego, iż przydział godzin nauczycielowi w ramach pensum nie jest tożsamy z ubiegłym rokiem szkolnym. Reasumując, w ocenie powódki, rzeczywistą przyczyną, dla której pozwana rozwiązała stosunek pracy, jest praca w pełnym wymiarze czasu pracy od 01.09.2021 r. u innego pracodawcy, na stanowisku głównej księgowej. Powódka stanęła na stanowisku, iż rzeczywistą przyczyną rozwiązania stosunku pracy, była chęć zmiany zatrudnienia po stronie pozwanej, a w związku z tym, nie wywołana w żadnej mierze naruszeniem jej podstawowych uprawnień pracowniczych jakie posiadała pracując w charakterze nauczyciela w powodowej szkole. Mając powyższe na względzie, w ocenie strony powodowej powództwo o odszkodowanie w wysokości 3- miesięcznego wynagrodzenia jest uzasadnione.

Pozwana B. W. (1) wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew strona pozwana, podniosła, że w roku szkolnym 2021/2022 w powodowej szkole nastąpiły zmiany organizacyjne związane ze zmniejszeniem liczby uczniów, które skutkowały zmniejszeniem liczby godzin wychowania fizycznego pozwanej z 14 godzin do 10 godzin. Powódka w arkuszu organizacyjnym na rok 2021/2022 zaplanowała uzupełnienie pełnego wymiaru godzin powódki, rekompensując zmniejszenie liczby godzin wychowania fizycznego, poprzez zwiększenie liczby godzin świetlicy. Powyższe rozwiązanie zastosowane przez powódkę skutkowałoby zwiększeniem pensum łączonego pozwanej z 20/20 obowiązujących w roku szkolnym 2020/2021 do 22/22 w roku szkolnym 2021/2022, przy czym, jak wskazała pozwana, powódka powyższych zmian w stosunku pracy pozwanej, tj. zwiększenia wymiaru pensum dla pełnego etatu, zamierzała dokonać w sposób nieformalny, z pominięciem obowiązujących przepisów prawa, bez uzyskiwania zgody pozwanej, co w ocenie pozwanej rażąco naruszało prawo i stanowiło podstawę do rozwiązania przez nią stosunku pracy z powódką bez wypowiedzenia, z winy pracodawcy, albowiem opisane powyżej działania powódki prowadziły w istocie do zmiany stanowiska pracy pozwanej. Ponadto pozwana powołała się na wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2013 r., sygn. II PK 334/12, LEX nr 1353437; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2017 r., sygn. W PK 47/16, LEX nr 2203497), które, wyjaśniają, że każdorazowa zmiana wymiaru pensum nauczyciela wiąże się ze zmianą jego stanowiska pracy. W ocenie strony pozwanej poprzez zmiany przydziału godzin dydaktycznych dla pozwanej na rok szkolny 2021/2022 powódka doprowadziła do zwiększenia wymiaru pensum łączonego pozwanej, a wiec dokonała zmiany stanowiska pracy pozwanej bowiem z analizy arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2021/2022 wynika, że powódka na skutek dokonanych zmian organizacyjnych – mniejszej liczby uczniów, nie była w stanie zapewnić pozwanej zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku w pełnym wymiarze zajęć. Zatem, zgodnie z przepisami Karty Nauczyciela ograniczenie wymiaru zatrudnienia pozwanej winno nastąpić w trybie przewidzianym w art. 20 ust.1 pkt 2 w zw. z art 22 ust. 2 KN. W ocenie strony pozwanej, powyższe działania powódki miały na celu wyłącznie uniknięcie wypłacenia pozwanej odprawy, o której mowa w art. 20 ust. 2 KN.

Dodatkowo pozwana podniosła, że pod sygn. IV P 180/21, prowadzona była sprawa z jej powództwa przeciwko pracodawcy - Szkole Podstawowej w S. o zobowiązanie do udzielenia urlopu wypoczynkowego. Wyrokiem z dnia 24.05.2021 r. tut. Sąd uwzględnił powództwo wniesione przez B. W. (1), a powódka wypłaciła pozwanej ekwiwalent za niewykorzystany urlop w kwocie 4 940,55 zł. W konsekwencji powyższego pozwana cofnęła pozew, a Sąd Okręgowy (...) umorzył postępowanie. Pozwana wskazała również, że złożyła powodowej szkole wniosek o sprostowanie świadectwa pracy, które zostało sprostowane. Z treści sprostowanego świadectwa wynika, że pozwana w roku szkolnym 2020/2021 zatrudniona była na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego w wymiarze 14 godzin, nauczyciela świetlicy w wymiarze 6 godzin oraz nauczyciela doradztwa zawodowego w wymiarze 0,5 godziny, a pełny jej wymiar zajęć wynosił 20/20 mimo, że jej faktyczne zatrudnienie obejmowało dodatkowo 0,5 godziny ponadwymiarowej.

Argumentując swoje stanowisko pozwana stwierdziła, że powód w sposób sprzeczny z prawem zamierzał dokonać zmian warunków zatrudnienia pozwanej poprzez zmianę stanowiska pracy i podwyższenia wymiaru pensum, co w ocenie pozwanej stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika-pozwanej i uzasadniało

rozwiązanie stosunku pracy przez pozwaną bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Ostatecznie w ocenie pozwanej zmiana stanowiska pracy skutkująca zmianą zakresu obowiązków oraz zmianą ilości godzin zajęć dydaktycznych w ramach pełnego etatu z 20 do 22 tygodniowo jest niezgodna z przytoczonym wyżej przez powódkę orzecznictwem i uzasadnia rozwiązanie umowy we wskazanym trybie.

Ponadto pozwana zaprzeczyła, jakoby złożone przez nią oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z powódką spowodowane było chęcią podjęcia innego zatrudnienia, albowiem pozwana na długo przed złożeniem ww. oświadczenia woli, tj. od 1.12.2020 r. łączyła zatrudnienie u powódki z zatrudnieniem w Przedsiębiorstwie Usługowym (...) sp. z o.o. w N., w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku księgowej, a obowiązki z obu ww. stosunków pracy w żaden sposób ze sobą nie kolidowały. Pozwana przyznała, że od 1.09.2021 r. zwiększył się jej wymiar zatrudnienia w Przedsiębiorstwie Usługowym (...) sp. z o.o. w N., jednakże zmiana wymiaru zatrudnienia spowodowana była tym, że na skutek działań powoda, pozwana zmuszona była rozwiązać z nim stosunek pracy, a wobec utraty dochodów związanych ze stosunkiem pracy u powódki, porozumiała się z drugim pracodawcą, który zaproponował jej zwiększenie wymiaru zatrudnienia do pełnego etatu.

<u>Sąd ustalił, co następuje:</u>

Pozwana B. W. (1) w okresie od 01.09.1998r. do 20.01.2019r. pracowała w wymiarze 1/1 etatu na stanowisku nauczyciel w Szkole Podstawowej nr (...) im. J. K. w N..

(Dowód: akta osobowe powódki Część B- umowa o pracę (...), świadectwo pracy k.15-18)

Wykonywała obowiązki nauczyciela wychowania fizycznego.

(bezsporne)

Z dniem 21 stycznia 2019 r. pozwana została przeniesiona w trybie art. 18 ust.4 ustawy z dnia 26.01.1982r. Karta Nauczyciela do Szkoły Podstawowej im. (...) J. T. w S., na stanowisko nauczyciela świetlicy.

(Dowód: akta osobowe powódki Część B- pismo z 09 stycznia 2018r. k. B-156, B-157, przesłuchanie B. W. k. 78v-80v)

Powyższe przeniesienie było związane z wygraniem przez pozwaną konkursu na dyrektora Szkoły Podstawowej im. (...) J. T. w S.. Zarządzeniem nr (...) Wójta Gminy K. z dnia 21 stycznia 2019 r. pozwanej powierzono stanowisko dyrektora Szkoły Podstawowej im. (...) J. T. w S. na okres od 21 stycznia 2019 r. do 31 sierpnia 2023 r.

(Dowód: Zarządzenie nr (...) Wójta Gminy K. k.34, przesłuchanie M. C. k.77-78, przesłuchanie B. W. (1) k.78v-80v)

Obowiązki dyrektora szkoły pozwana wykonywała do 30 listopada 2020 r., w związku ze złożoną w dniu 26 sierpnia 2020r. rezygnacją ze stanowiska.

(Dowód: pismo z dnia 26 sierpnia 2020 r. k.35)

W czasie pełnienia funkcji dyrektora powodowej szkoły pozwana w 2019r. miała przydzielone 2 godziny pracy w świetlicy. Następnie w roku szkolnym 2019/2020 realizowała 2 godziny wychowania fizycznego. W kolejnym roku szkolnym od września 2020 miała przydzielone 2 godziny wychowania fizycznego.

(Dowód: przesłuchanie M. C. k.77-78, przesłuchanie B. W. (1) k.78v-80v)

Od 1 grudnia 2020 r. pozwana powróciła do wykonywania zadań nauczyciela Szkoły Podstawowej w S. w pełnym wymiarze godzin. Po powrocie na stanowisko nauczyciela, w związku z posiadanymi kwalifikacjami nauczycielskimi, przydzielono pozwanej do końca roku szkolnego 2020/2021 - 6 godzin świetlicy, 14 godzin wychowania fizycznego oraz pół godziny doradztwa zawodowego, łącznie 20,5/20.

(Dowód: przesłuchanie M. C. k.77-78, przesłuchanie B. W. (1) k.78v-80v, pismo Wójta z 20.10.2020r. k. 36)

Pensum łączone pozwanej na rok szkolny 2021/2022 wynosiło 22,5/22 godziny, na które składały się godziny nauczyciela wychowania fizycznego (10 godzin) i nauczyciela świetlicy (12 godzin). Przydział godzin wynosił 22,5 godziny bowiem pozwana miała realizować dodatkowo pół godziny doradztwa zawodowego.

Na rok 2021/2022 zwiększona została liczba godzin w świetlicy ponieważ zmniejszyła się ilość nauczania zdalnego jak miało to miejsce w roku szkolnym 2020/2021.

(Dowód: przesłuchanie M. C. k.77-78, przesłuchanie B. W. (1) k.78v-80v)

Wynagrodzenie miesięczne powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 5.405,70 zł.

(Dowód: zaświadczenie o zarobkach k.13)

W dniu 1 września 2021 r. pozwana nie przystępując do pracy złożyła w sekretariacie szkoły oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracownica wskazała, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest organizacja pracy w sposób niezgodny z przepisami, tj. zmiana warunków zatrudnienia bez zgody pracownika (wzrost wymiaru zatrudnienia) wynikająca z wprowadzenia zmian w arkuszu organizacyjnym prowadzącym do zmniejszenia liczby godzin dydaktycznych wychowania fizycznego i w konsekwencji nieuzasadnione powierzenie jej pracy na stanowisku wychowawcy świetlicy.

(Dowód: pismo pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę k. 14, świadectwo pracy k.15-18, przesłuchanie M. C. k.77-78, przesłuchanie B. W. (1) k.78v-80v)

W świadectwie pracy powódki wpisano, iż w okresie od 01.09.1998r. do 20.01.2019r. pracowała w wymiarze 1/1 etatu na stanowisku nauczyciel wychowania fizycznego w Szkole Podstawowej nr (...) im. J. K. w N., w okresie od 21.01.2019r. do 30.11.2020r. pełniła funkcję Dyrektora Szkoły Podstawowej im. (...) J. T. w S., w okresie od 01.12.2020r.- 31.08.2021r.- w wymiarze 20,5/20 etatu na stanowisku nauczyciela wychowania fizycznego – 14 godzin, świetlicy – 6 godzin, doradztwa zawodowego – 0,5 godziny w Szkole Podstawowej im. (...) J. T. w S..

(Dowód: świadectwo pracy k.43-46)

Zarządzeniem nr (...) Wójta Gminy K. z dnia 24 listopada 2020 r. powierzono pełnienie obowiązków dyrektora Szkoły Podstawowej im. (...) J. T. w S., M. C. (2) od 01 grudnia 2020 r. do 31 sierpnia 2021r., a Zarządzeniem nr (...) przedłużono jej powierzenie pełnienia obowiązków dyrektora od 01 września 2021 r. do 31 sierpnia 2022r.

(Dowód: Zarządzenie nr (...) Wójta Gminy K. k.11, Zarządzenie nr (...) Wójta Gminy K. k.12)

<u>Sąd zważył, co następuje:</u>

W ocenie Sądu, powództwo zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż strony były zgodne co do kwestii wynikających z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy tj. objęcia przez pozwaną stanowiska dyrektora w powodowej Szkole, okoliczności przejścia do Szkoły w S. na stanowisko nauczyciela świetlicy, daty rezygnacji ze stanowiska dyrektora. Tym samym, Sąd w swych ustaleniach oparł się na przedłożonych przez strony dokumentach, których wiarygodności i rzetelności nie kwestionowano. Sąd uwzględnił, dokonując ustaleń, dowód z przesłuchania stron w zakresie dotyczącym informacji wynikających z dokumentów oraz niespornych między stronami w zakresie ilości i rodzaju godzin zajęć realizowanych przez pozwaną od stycznia 2019r.

Przechodząc do merytorycznej analizy sprawy, należało dokonać oceny czy złożone przez pozwaną w dniu 1 września 2021r. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy było nieuzasadnione, a więc złożone, mimo, że pracodawca nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. W konsekwencji czy pozwana Szkoła uprawniona jest w niniejszym procesie dochodzić odszkodowania w trybie art. 61(1) kp i 61(2) k.p.

Zgodnie z przywołanymi przepisami w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1(1) kp, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy.
Odszkodowanie, o którym mowa w art. 61(1) kp, przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia.

Artykuł 55 § 1^1 k.p. został sformułowany w sposób podobny do art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Nie mówi jednak o winie pracodawcy. Przyjmuje się, że ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 55 § 1^1 k.p. oznacza naruszenie przez pracodawcę z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze (zob. wyrok SN z 10.11.2010 r., I PK 83/10, niepubl.; wyrok SN z 8.10.2009 r., II PK 114/09, niepubl. oraz wyrok SN z 20.11.2008 r., III UK 57/08, niepubl). Należy zauważyć, że pracownik nie jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1 1 k.p., jeżeli naruszenie podstawowego obowiązku przez pracodawcę nie wpłynęło negatywnie na jego sytuację (wyr. SN z 18.5.2017r. II PK 119/16, Legalis).

Jak wynika z treści rozwiązania umowy o pracę pozwana zarzuciła powódce wzrost wymiaru zatrudnienia poprzez zmianę warunków zatrudnienia bez zgody pracownika, która wynika z wprowadzenia zmian w arkuszu organizacyjnym, prowadzące do zmniejszenia liczby godzin dydaktycznych wychowania fizycznego i w konsekwencji nieuzasadnione powierzenie pozwanej pracy na stanowisku wychowawcy świetlicy.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż kwestię wysokości tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych określa art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela (dalej KN). Wskazuje, iż w stosunku do nauczycieli szkół podstawowych liczba obowiązkowego wymiaru zajęć wynosi 18 godzin w tygodniu, a wychowawców świetlic szkolnych- 26 godzin.

Powódka do 20.01.2019r. wykonywała swoje obowiązki w szkole Podstawowej w N. pracując jako nauczyciel wychowania fizycznego. Następnie od 21.01.2019r. została przeniesiona w trybie art. 18 ust. 4 KN do Szkoły Podstawowej w S. na stanowisko nauczyciela świetlicy. Należy podkreślić, iż od wskazanej daty rozpoczęła pracę w ww. placówce i kontynuowała ją do 01.09.2021r. gdy złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. B. W. w toku przesłuchania potwierdziła: „ Przechodziłam do S. na stanowisko wychowawcy świetlicy, na wakat w świetlicy" (k. 78v). Jednocześnie, obejmując funkcję dyrektora powodowej Szkoły, w 2019r. miała przydzielone 2 godziny pracy w świetlicy. W latach 2019/2020 i 2020/2021 pozwana jako dyrektor Szkoły przydzielała sobie po 2 godziny wychowania fizycznego.

Powyższe uwagi, wskazują, iż pozwana wyraziła zgodę na przejście do powodowej Szkoły na stanowisko wychowawcy świetlicy. Przez cały okres zatrudnienia nie kwestionowała tego faktu. Należy dodatkowo wskazać, że powódka miała świadomość, iż zostaje w trybie art. 18 ust.4 KN przeniesiona do Szkoły w S. na stanowisko nauczyciela świetlicy ponieważ takie informacje wynikały wprost z dokumentów z dnia 09.01.2019r. (na dokumencie wpisano rok 2018 – (...), akta osobowe k. (...)) i z dnia 14.01.2019r. (akta osobowe k. B 157). Pismo z dnia 14.01.2019r. zostało przedłożone do wiadomości B. W., a oba znajdowały się w aktach osobowych pozwanej.

„Stanowisko pracy z art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela należy interpretować zgodnie z art. 42 tej ustawy oraz dodając, iż przepis ten dotyczy tygodniowego wymiaru zajęć, który odnosi do poszczególnych stanowisk pracy. W przepisie tym wyróżnia się stanowiska nauczycielskie w różnych typach (rodzajach) szkół, np. nauczyciele przedszkoli, szkół podstawowych, kolegiów nauczycielskich, praktycznej nauki zawodu, wychowawcy w świetlicach i internatach itp. Przeniesienie z jednej do drugiej kategorii stanowisk wymienionych w tym przepisie jest przeniesieniem na inne stanowisko w rozumieniu art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela. Jeśli nauczyciel mianowany ma powierzone obowiązki, w ramach których jego tygodniowy wymiar zajęć jest określony zgodnie z art 42 ust. 3 w ilości 18 godzin obowiązkowych, to powierzenie mu następnie innych obowiązków, które mają być realizowane wprawdzie w tej samej szkole, ale z ich realizacją będzie wiązała się większa niż dotychczas ilość godzin obowiązkowych, adekwatna do rodzaju

powierzanych mu obecnie obowiązków, to dojdzie w takiej sytuacji do zmiany stanowiska wymagającej zastosowania procedury uregulowanej w art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela, to znaczy nauczyciel mianowany może być przeniesiony na takie stanowisko, jednakże tylko na własną prośbę lub z urzędu za jego zgodą" (wyrok SN z 23.05.2013r. III PK 57/12). Natomiast zgodnie z art. 18 ust. 4 KN przeniesienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do innej szkoły dokonuje dyrektor szkoły, do której nauczyciel ma być przeniesiony, po zasięgnięciu opinii organu prowadzącego tę szkołę i za zgodą dyrektora szkoły, w której nauczyciel jest zatrudniony. Należy także podkreślić, iż „biorąc pod uwagę szczególny status nauczyciela mianowanego należy domniemywać, że przeniesienia dokonuje się bez wskazania okresu przeniesienia." (Karta Nauczyciela. Stosunek pracy. Komentarz 2019, wyd.2 Witkowski, Legalis C.H.Beck)

Tym samym, Sąd stanął na stanowisku, iż pozwana skutecznie została przeniesiona na stanowisko nauczyciela świetlicy z pensum 26 godzin tygodniowo. B. W. już w 2019r. podjęła nowe obowiązki w powodowej Szkole i nie kwestionowała swojego przeniesienia do powodowej szkoły oraz na stanowisko nauczyciela świetlicy. W toku przesłuchania nie podważała także faktu wysokości pensum dla wychowawcy świetlicy w wymiarze 26 godzin. Wskazała jedynie, że sama jako dyrektor Szkoły, na rok 2020/2021 zaplanowała sobie pensum 18 godzin. Istotny jest także fakt, iż pozwana nie kwestionowała ilości przydzielonych jej godzin w ramach pensum łączonego od 01.12.2020r. tj. w wysokości 20,5/20. Nie negowała przez okres wykonywania pracy u powódki, ani obowiązku pracy w charakterze nauczyciela wychowania fizycznego, ani nauczyciela świetlicy. W zakresie pracy jako nauczyciel wychowania fizycznego sama przydzielała sobie godziny na tym stanowisku.

W ocenie Sądu, wskazane w rozwiązaniu przyczyny złożenia przedmiotowego oświadczenia przez pracownicę jawią się jako nieuzasadniające zastosowanie przez pracownika trybu określonego w art. 55 par. 1 (1) kp. Pozwaną bowiem, jako wykonującą pracę nauczyciela świetlicy, zgodnie z zakresem powierzonych jej zadań, obowiązywała 26- godzinna tygodniowa liczba godzin obowiązkowego wymiaru zadań. Dodatkowo warto wskazać, iż strona pozwana przyznała także w toku rozprawy iż nie kwestionują, że w sposób dorozumiany doszło do zmiany pensum na 20/20 w roku szkolnym 2020/2021.

Dlatego też, nie można uznać, aby powódka dokonała zmian w warunkach zatrudnienia pozwanej powodujących wzrost wymiaru zatrudnienia, a tym samym prowadząc do zmniejszenia liczby godzin dydaktycznych wychowania fizycznego i w konsekwencji nieuzasadnionego powierzenia pracy na stanowisku wychowawcy świetlicy. Pozwana bowiem została przeniesiona na stanowisko wychowawcy świetlicy, na co wyraziła zgodę, co najmniej w sposób dorozumiany, przechodząc do Szkoły w S. i obejmując obowiązki nauczyciela świetlicy. Przyjęła w dalszych latach pracy w powodowej Szkole także obowiązki nauczyciela wychowania fizycznego (które to obowiązki sama powierzyła sobie jako dyrektor placówki). W związku z tym, strona powodowa działała w granicach prawa, powierzając B. W. obowiązki zgodne z przyjętymi przez nią i faktycznie, w sposób niekwestionowany od 2019r., wykonywanymi na stanowisku nauczyciela świetlicy i wychowania fizycznego.

Jednocześnie dokonane przez Szkołę wyliczenie pensum łączonego jest zgodne z założeniami określonymi w art. 42 ust. 5c KN. B. W. powierzono 10 godzin wychowania fizycznego przy pensum 18 godzin w tygodniu i 12 godzin świetlicy przy pensum 26 godzin w tygodniu. Co łącznie pozwoliło na wyliczenie 22 godzin w tygodniu.

Biorąc pod uwagę dokonane w sprawie ustalenia, Sąd stanął na stanowisku, iż dokonane przez B. W. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie odpowiadało przesłankom określonym w art. 55 par. 1 (1) kp. Tym samym, uwzględniając treść art. 61(2) par. 1 kp, przyznano powódce odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia pozwanej (punkt I wyroku).

Sąd, w punkcie II wyroku, oddalił powództwo w części dotyczącej żądanych odsetek. W ocenie Sądu, zasadne jest przyznanie stronie wygrywającej odsetek od dnia doręczenia pozwanej pozwu, a nie od daty jego wniesienia. Roszczenie to staje się bowiem wymagalne w dniu doręczenia wskazanego pisma procesowego.

O kosztach procesu orzeczono po myśli art. 100 kpc w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz. U. z dnia

5 listopada 2015 r.) albowiem strona powodowa uległa pozwanej jedynie w niewielkim zakresie dotyczącym terminu, od którego przyznano odsetki od roszczenia głównego.

SSR Grażyna Giżewska-Rozmus