

Sygn. akt IV P 86/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 grudnia 2016 r.

Sąd Rejonowy w Choszcznie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Tomasz Klimczak
Sędziowie/Ławnicy:	I. P. A. T.
Protokolant:	Izabela Majchrzak

po rozpoznaniu w dniu 19 grudnia 2016 r.

sprawy z powództwa W. D.

przeciwko Szkole Podstawowej Nr (...) w D.

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy i płacy

I. Oddała powództwo;

II. Zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 180,00 (sto osiemdziesiąt 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania;

Sygn. akt IV P 86/16

UZASADNIENIE

Powódka W. D. pismem z dnia 8 września 2016r. wniosła pozew przeciwko Szkole Podstawowej nr (...) w D. wskazując, że dokonane wobec niej wypowiedzenie warunków pracy i płacy nie miało formy pisemnej, nie została pouczone o prawie przyjęcia bądź odmowy przyjęcia tych warunków. Nadto powódka podkreśliła, że nie została pouczone o prawie odwołania się od tego wypowiedzenia.

W związku z powyższym powódka wniosła o „stwierdzenie sprzeczności z prawem tego wypowiedzenia i przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy.”

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest zatrudniona w pozwanej szkole w charakterze nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy tj. 18/18. W kwietniu 2016r. zostały jej przyznane godziny dodatkowe tj. 1 godzina nauczania indywidualnego, 4 godziny rewalidacji z uczniami posiadającymi orzeczenie o kształceniu specjalnym. Godziny te zostały uwzględnione w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2016/2017 i zatwierdzone przez organ prowadzący i radę pedagogiczną. W dniu 2 września 2016r. z pisma zatytułowanego „przydział czynności” powódka dowiedziała się, że została pozbawiona dodatkowych godzin i bez jej zgody przydzielono jej wychowawstwo, które wcześniej przyznano

A. Z. . Powódka podkreślił przy tym, iż nie wręczono jej żadnego wypowiedzenia zmieniającego a jedynie wyciąg z ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela .

W odpowiedzi na pozew (k. 21-23) strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania.

W uzasadnieniu strona pozwana potwierdziła, że powódka , zgodnie z posiadanym aktem mianowania pozostaje nauczycielem zatrudnionym w pozwanej szkole w pełnym wymiarze godzin , na czas nieokreślony .

Pozwany dodał również , iż w projekcie arkusza organizacyjnego zatwierdzonego przez organ prowadzący i przyjęty uchwałą Rady pedagogicznej , powódka jako ówczesna dyrektor szkoły , przydzieliła dla siebie 5 godzin ponadwymiarowych .

Po przyjęciu aneksu nr (...) do arkusza organizacyjnego , w dniu 1 września powódce przydzielono 2 godziny ponadwymiarowe , na które zgodnie z art. 35 ust 1 Karty Nauczyciela nie jest potrzebna zgoda nauczyciela . Powódka podpisał zarządzenie z dnia 1 września 2016r. w księdze zarządzeń informujące o przydzieleniu powódce jednej z dwóch godzin ponadwymiarowych zgodnie z wręczonym przydziałem godzin. O drugiej godzinie ponadwymiarowej (zajęcia z wychowawcą), powódka została powiadomiona odrębnym pismem z dnia 6 września 2016r. .

Pozwany dodał również , iż zmiany w arkuszu organizacyjnym zostały zatwierdzone przez organ prowadzący w dniu 1 września 2016r., zaś zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego pracy w godzinach nadliczbowych nie należy wypowiadać , ponieważ jest to obowiązek , a nie uprawnienie pracownika , dlatego pozbawienie ich nie narusza praw pracowniczych . Stąd też według pozwanego nieprzydzielenie powódce pracy w godzinach ponadwymiarowych nie może być uważane za pogorszenie warunków jej pracy. Nauczyciel nie posiada roszczenia o przydzielenie godzin ponadwymiarowych .

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W. D. jest zatrudniona na podstawie mianowania w Szkole Podstawowej nr (...) w D. r. na stanowisku nauczyciela , w pełnym wymiarze czasu pracy tj. 18/18 .

Bezsporne ;

W projekcie arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2016/2017, zatwierdzonego przez organ prowadzący i przyjętego uchwałą Rady pedagogicznej , powódka jako ówczesna dyrektor szkoły , przydzieliła dla siebie 5 godzin ponadwymiarowych tj. 1 godzinę nauczania indywidualnego oraz 4 godziny rewalidacji.

Bezsporne , nadto dowód:

1. arkusz organizacyjny – karta 26 – 27 akt;
2. przesłuchanie w charakterze strony powodowej - W. D. – karta 88 – 90 akt;
3. przesłuchanie w charakterze strony pozwanej – I. S. – karta 90 – 92 akt;

Po przyjęciu aneksu nr (...) do arkusza organizacyjnego , w dniu 1 września 2016r. powódce zmniejszono liczbę godzin ponadwymiarowych i przydzielono 2 godziny ponadwymiarowe tj. 1 godzinę - zajęć z wychowawcą , 1godzinę zajęć indywidualnych .

Bezsporne , a nadto dowód :

1. aneks nr (...) do arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2016/2017 – karta 30 – 35 akt;

O łącznym wymiarze godzi ponadwymiarowych powódka została zawiadomiona pismem z dnia 6 września 2016r.. O przydzieleniu powódce jednej z dwóch godzin ponadwymiarowych – nauczania indywidualnego powódka została zawiadomiona zarządzeniem dyrektora szkoły nr 5 – (...).

Dowód:

1. zarządzenie nr 5 – (...) – karta 36 -37 akt;
2. pismo z dnia 6 września 2016r. – karta 38 akt;

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Na wstępie należy podkreślić, iż konieczne elementy uzasadnienia orzeczenia wskazane zostały w art. 328 § 2 k.p.c.. Czytamy w nim, iż uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Czyniąc zatem zadość temu obowiązkowi Sąd wskazuje, iż ustalając stan faktyczny w sprawie oparł się na dokumentacji pracowniczej powódki, i innych dokumentach powyżej przywołanych. Ich autentyczność, jak też prawdziwość zawartych w nich oświadczeń, nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania.

Sąd uznał również za wiarygodny dowód z przesłuchania stron albowiem ich relacje wzajemnie się uzupełniają i nie pozostają w sprzeczności z treścią przywołanych powyżej dokumentów. Z drugiej jednak strony wnioski do jakich Sąd doszedł w oparciu o te relacje są zgoła odmienne od tych, które forsowała strona powodowa, co szerzej zostanie przedstawione w dalszej części uzasadnienia.

Przechodząc do rozważań natury prawnej na wstępie należy pokreślić, iż zgodnie z treścią art. 42 § 1 i 2 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. Przepis ten zatem nakazuje do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy, czyli wypowiedzenia zmieniającego, stosować przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę w sposób odpowiedni. Oznacza to konieczność stosowania przepisów o wypowiedzeniu bez żadnych zmian lub ze zmianami uzasadnionymi innym charakterem wypowiedzenia zmieniającego. Przy tym rodzaju wypowiedzenia głównym celem jest bowiem zmiana treści stosunku pracy, a rozwiązanie tego stosunku jest celem jedynie alternatywnym. Wypowiedzenie zmieniające musi być uzasadnione, a ocena zasadności obejmuje także zaproponowane pracownikowi nowe warunki.

Wypowiedzenia zmieniającego wymaga tylko istotna zmiana wynikających z umowy warunków pracy i (lub) płacy. Zmiany dotyczące wynagrodzenia pracownika są uważane zawsze za istotne. Co do warunków pracy, powstają w praktyce trudności w przeprowadzeniu granicy między zmianą istotną (wymagającą wypowiedzenia zmieniającego) oraz nieistotną (dokonywaną przez pracodawcę poleceniem - art. 100 § 1 k.p.). W praktyce uważa się, że § 1 dotyczy tylko pogorszenia warunków umowy dla pracownika.

W przepisie § 2 natomiast chodzi o zapobieżenie sytuacji, w której pracodawca wypowiada umowę o pracę, informując pracownika, iż proponowane warunki zmienionego zatrudnienia zostaną mu przedstawione w okresie późniejszym. Gdy pracodawca przedstawi je ze znacznym opóźnieniem, pracownik może nie mieć dość czasu do zastanowienia się nad nimi. Dlatego § 2 stanowi, że wypowiedzenie jest dokonane, gdy pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. Od tego dnia biegnie okres wypowiedzenia. Zaproponowane warunki muszą być określone na tyle konkretnie, aby pracownik - przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności faktycznych - znał swoją przyszłą sytuację. Wypowiedzenie zmieniające może być przez pracownika zaskarżone do sądu pracy na podstawie art. 45 § 1 w zw. z

art. 42 § 1 k.p. [vide: K. J., Komentarz LEX/el.2016r, st. prawny: 2016-06-21, Komentarz aktualizowany do art. 42 Kodeksu pracy]

Do wypowiedzenia zmieniającego mają odpowiednie zastosowanie przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jednostronna zmiana warunków pracy i płacy z zachowaniem wypowiedzenia zmieniającego jest dopuszczalna wówczas, gdy strony mają prawo rozwiązać umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Wypowiedzenie zmieniające składane przez pracodawcę powinno być uzasadnione. Wypowiedzenie zmieniające jest czynnością kauzalną. Przyczyna wypowiedzenia zmieniającego powinna być uzasadniona i rzeczywista. Zasadność przyczyn wypowiedzenia zmieniającego podlega kontroli związkowej na zasadach art. 38 k.p..

Wypowiedzenie zmieniające powinno spełniać formalne wymagania stawiane przez ustawodawcę wypowiedzeniu umowy o pracę. Powinno być dokonane w formie pisemnej. Powinno także zawierać pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy, obok pouczenia, o którym mowa w art. 42 § 3 zd. 2 KP (pouczenie o prawie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków).

Koniecznym warunkiem skuteczności wypowiedzenia zmieniającego jest złożenie przez podmiot dokonujący wypowiedzenia zmieniającego oferty zatrudnienia na nowych warunkach. Artykuł 42 § 2 k.p. uzależnia skuteczność wypowiedzenia zmieniającego od zaproponowania przez pracodawcę pracownikowi na piśmie nowych warunków pracy lub płacy. Pracodawca jest obowiązany zaproponować pracownikowi zmienione warunki zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Oferta zatrudnienia na nowych warunkach powinna być konkretna. Zmiana warunków umowy o pracę może nastąpić w drodze porozumienia stron stosunku pracy.

Dla zachowania skuteczności wypowiedzenia zmieniającego k.p. wymaga, aby wraz z wypowiedzeniem dotychczasowych warunków pracy lub płacy pracodawca zaproponował pracownikowi nowe warunki, zachowując przy tym formę pisemną. Niezachowanie formy pisemnej sprawia, że omawiane oświadczenie jest nieważne. Poza tym, pisemne oświadczenie woli pracodawcy określające nowe zasady wynagradzania pracownika nie jest wypowiedzeniem zmieniającym, jeżeli nie zawiera oświadczenia o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę. Jeśli bowiem nie ma tych dwóch elementów, to czynność pracodawcy, który oświadcza pracownikom, że będą inaczej wynagradzani, może być jedynie traktowana jako propozycja zmiany umów o pracę w drodze porozumienia stron (vide: wyr. SN z 7.1.1997 r., I PKN 51/96, OSNAPiUS 1997, Nr 16, poz. 288).

W ramach wypowiedzenia zmieniającego pracodawca składa zatem niejako dwa oświadczenia woli. Na mocy pierwszego z nich wypowiada dotychczasowe warunki zatrudnienia, podczas gdy drugie oświadczenie stanowi ofertę nowych warunków zatrudnienia.

Przenosząc przedmiotowe rozważania na grunt niniejszej sprawy, wbrew stanowisku powódki należy stwierdzić, iż pozwany nie tylko nie dokonał wobec niej skutecznego wypowiedzenia warunków zatrudnienia ale w ogóle nie był do tego zobowiązany. Jest to konsekwencją tego, iż wobec W. D. dokonano jedynie zmniejszenia liczby godzin ponadwymiarowych, przy zachowaniu dotychczasowego wymiaru jej zatrudnienia. Pracodawca dokonując tej czynności skorzystał ze swojego uprawnienia ponieważ ma pełną swobodę rozdziału godzin nauczania i przydziału godzin ponadwymiarowych gdyż te decyzje należą do sfery organizacyjnej pracodawcy i nie podlegają kontroli sądu. Co więcej – w świetle art. 35 Karty Nauczyciela nauczyciel może być obowiązany do odpłatnej pracy w godzinach ponadwymiarowych w szczególnych wypadkach, podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania lub zapewnienia opieki w placówkach opiekuńczo-wychowawczych. Wynika stąd jasno, że praca w godzinach ponadwymiarowych nie stanowi uprawnienia nauczyciela, lecz jest jego obowiązkiem, jeżeli została zarządzona zgodnie z powołanym przepisem. Stanowi ona dodatkowe obciążenie dla nauczyciela, wykraczające poza jego normalne powinności wynikające z aktu mianowania, dopuszczone przez prawo w szczególnych sytuacjach określonych art. 35 Karty Nauczyciela. Zdjęcie zatem z nauczyciela tego dodatkowego obowiązku przez nieprzydzielenie mu pracy w godzinach ponadwymiarowych nie może być zatem uważane za pogorszenie warunków pracy, a co za tym idzie w takim przypadku nie jest wymagane dokonanie wypowiedzenia zmieniającego.

Nadto niezależnie od powyższych rozważań uwadze Sądu nie uszło również i to, iż oświadczenie pracodawcy o zamianie wymiaru godzin ponadwymiarowych przysługujących powódce nie zawiera niezbędnych elementów wypowiedzenia zmieniającego, o których była mowa powyżej. Stąd też skoro przedmiotowe oświadczenie nie mogło zostać uznane za wypowiedzenia zmieniające warunki zatrudnienia, również i z tej przyczyny żądanie pozwu nie mogło być uwzględnione.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, że zmiana przydzielonych powódce w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2016/2017 godzin ponadwymiarowych, nie narusza przepisów o wypowiedzaniu warunków pracy, a co za tym idzie jej żądanie okazało się bezzasadne.

Orzeczenie o kosztach w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści przepisu art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

W niniejszej sprawie pełnomocnik pozwanego złożył wniosek o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych. Na koszty, które poniósł pozwany składa się wyłącznie wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika w wysokości 180 zł, ustalone na podstawie § 9 ust 1 pkt Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

SSR Tomasz Klimczak