

Sygn. akt VI P 41/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28/07/2020 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Ławnicy: Grażyna Pera, Piotr Rudzki

Protokolant: Aleksandra Włodawiec

po rozpoznaniu w dniu 28 lipca 2020 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa H. R.

przeciwko Szkole Podstawowej w O.

o przywrócenie do pracy

orzeka:

1. zasądza od pozwanej Szkoły Podstawowej w O. na rzecz powódki H. R. kwotę w wysokości 13.581,00 zł (trzydzieści tysięcy pięćset osiemdziesiąt jeden złotych 00/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;
2. oddala powództwo o przywrócenie do pracy;
3. zasądza od pozwanej Szkoły Podstawowej w O. na rzecz powódki H. R. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego;
4. nie obciąża stron kosztami procesu – opłatą od pozwu.

Grażyna Pera SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska Piotr Rudzki

Sygn. akt VI P 41/19

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 14 stycznia 2019 roku (data na kopercie) powódka H. R. wniosła o uznanie wręzonego jej wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia i rozwiązania jej umowy o pracę o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Jako pozwanego powódka wskazała Szkołę Podstawową w O..

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że dnia 24 grudnia 2018 roku odebrała wypowiedzenie umowy o pracę. Według powódki podane w wypowiedzeniu przyczyny są sprzeczne z prawem oświatowym, prawem pracy i nierzeczywiste. Powódka podniosła, że z uwagi na porozumienie z dyrektorem szkoły co do zmniejszenia jej etatu nie zachodziła konieczność uzyskania zgody na podjęcie dodatkowego zatrudnienia. Dalej powódka wskazała, że odmówiła wykonywania polecenia prowadzenia zajęć rozwijających kreatywność, bowiem polecenie to było sprzeczne

z prawem. Powódka dodała też, że przyczyna w postaci dezorganizacji pracy szkoły jest nierzeczywista, dyrektor szkoły powinien, bowiem sam zapewnić opiekę w świetlicy i na tym stanowisku zatrudnił kilku nauczycieli.

Pismem procesowym z dnia 8 lutego 2019 roku powódka wskazała, że wartość przedmiotu sporu wynosi 49.256,40 zł.

(pozew – k. 1 – 10, pismo procesowe z dnia 08.02.2019r. – k. 39)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana podała w pierwszej kolejności, że wypowiedzenie zostało powódce odczytane już dnia 4 grudnia 2018 roku, wobec czego powództwo powinno zostać oddalone ze względu na przekroczenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia. Dalej pozwana podniosła, że powódka nie występowała nigdy o wyrażenie zgody na dodatkowe zatrudnienie, jednocześnie była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, bowiem pozwana nie zawierała z powódką żadnego porozumienia w przedmiocie zmniejszenia jej etatu. Pozwana następnie podała, że powierzenie powódce prowadzenia zajęć rozwijających kreatywność nie wymagało jej zgody, gdyż nie było zmianą warunków jej pracy zgodnie z Kartą Nauczyciela i powódka miała kwalifikacje do prowadzenia tych zajęć. Pozwana wskazała również, że potrącenie z wynagrodzenia powódki następowało zgodnie z art. 80 KP, a nie z uwagi na zmniejszenie etatu.

(odpowiedź na pozew – k. 44 – 51)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka H. R. została zatrudniona w pozwanej szkole na podstawie umowy o pracę z dnia 3 września 1990 roku zawartej na czas nieokreślony. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 4.527,90 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę – k. B-18 a/o powódki, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 63)

Dnia 24 grudnia 2018 roku powódka odebrała oświadczenie pracodawcy w przedmiocie rozwiązania z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem. W uzasadnieniu tego wypowiedzenia jako jego przyczyny pracodawca podał:

- 1) kontynuowanie przez powódkę dodatkowego zatrudnienia w Szkole Podstawowej (...), pomimo braku uzyskania wymaganej pisemnej zgody dyrektora Szkoły Podstawowej w O. – zgodnie z art. 222 ust. 2 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 roku Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 60 z późn. zm.);
- 2) uchybienie godności zawodu oraz obowiązkowi nauczyciela poprzez nagminne niestawiennictwo na zajęciach lekcyjnych bez usprawiedliwienia w ramach obowiązującego powódkę wymiaru zajęć (tj. 17 września 2018 roku – godziny lekcyjne: 5, 6; 18 września 2018 roku – godzina lekcyjna: 8, 1 października 2018 roku – godziny lekcyjne: 5, 6; 2 października 2018 roku – godzina lekcyjna: 8; 3 października 2018 roku – godziny lekcyjne: 5 i 6; 5 października 2018 roku – godzina lekcyjna: 6; 15 października 2018 roku – godziny lekcyjne: 5, 6; 16 października 2018 roku – godzina lekcyjna: 8; 1 października 2018 roku – godziny lekcyjne: 5 i 6; 19 października 2018 roku – godzina lekcyjna: 6; 22 października 2018 roku – godziny lekcyjne: 5, 6; 29 października 2018 roku – godziny lekcyjne: 5, 6; 30 października 2018 roku – godzina lekcyjna: 8; 5 listopada 2018 roku – godziny lekcyjne: 5, 6; 6 listopada 2018 roku – godzina lekcyjna: 8; 9 listopada 2018 roku – godzina lekcyjna: 5; 13 listopad 2018 roku – godzina lekcyjna: 8; 14 listopada 2018 roku – godziny lekcyjne: 5 i 6; 19 listopada 2018 roku – godzina lekcyjna: 5 i 6; 20 listopada 2018 roku – godzina lekcyjna: 8; 21 listopada 2018 roku – godzina lekcyjna: 5 i 6; 23 listopada 2018 roku – godzina lekcyjna: 5; 26 listopada 2018 roku – godzina lekcyjna: 5 i 6; 27 listopada 2018 roku – godzina lekcyjna: 8; 28 listopada 2018 roku – godzina lekcyjna: 5 i 6; 30 listopada – godzina lekcyjna: 5),
- 3) dezorganizowanie pracy szkoły poprzez wielokrotne nieobecności na wyżej wskazanych zajęciach – a tym samym konieczność zapewnienia doraźnych zastępstw podczas niestawiennictwa powódki.

Wszystkie zajęcia wymienione w pkt 2 wypowiedzenia umowy o pracę, na których powódka była nieobecna nosiły nazwę „zajęcia rozwijające kreatywność”.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 13 – 13 verte, pismo pozwanej z dnia 28.10.2019r. – k. 223)

W arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2018/2019, zatwierdzonym przez organ prowadzący dnia 29 maja 2018 roku, powódce przypisano prowadzenie 6 godzin zajęć z języka polskiego, 4 godzin zajęć z muzyki oraz 12 godzin obowiązków wychowawcy w świetlicy. Oprócz powódki obowiązki wychowawcy w świetlicy w arkuszu organizacyjnym miała również przydzielone P. M. w wymiarze 8 godzin. Łącznie było przewidzianych 20 godzin tygodniowo obowiązków wychowawcy świetlicy. W arkuszu organizacyjnym nie było przewidzianych żadnych zajęć rozwijających kreatywność. Pomimo sporządzenia arkusza organizacyjnego w maju 2018 roku powódka nie otrzymała wówczas wypowiedzenia zmieniającego od pracodawcy.

Dopiero dnia 4 września 2018 roku powódka otrzymała pismo od dyrektora pozwanej szkoły, datowane na dzień 29 sierpnia 2018 roku, w którym dyrektor poinformował powódkę, że w ramach stosunku pracy od 01.09.2018r. do 31.08.2019r. będzie realizowała ona obowiązki nauczyciela w klasach IV – VII w wymiarze 10/18 zajęć dydaktycznych oraz obowiązki wychowawcy świetlicy szkolnej w wymiarze 12/26, pensum uśrednione wynosiło 22 godziny. Dopiero wraz z otrzymaniem tego pisma powódka dowiedziała się o propozycji przydzielenia jej obowiązków wychowawcy świetlicy w roku szkolnym 2018/2019.

W odpowiedzi - pismem z dnia 5 września 2018 roku, powódka nie wyraziła zgody na zmianę warunków pracy i wynagrodzenia zawartych w umowie o pracę i odmówiła przyjęcia stanowiska wychowawcy świetlicy szkolnej w wymiarze 12/26. Powódka w roku szkolnym 2018/2019 nie prowadziła zajęć wychowawcy na świetlicy.

Dnia 14 września 2018 roku dyrektor szkoły wystosował do powódki kolejne pismo, w którym wskazał, że wobec jej braku zgody na przyjęcie stanowiska wychowawcy świetlicy szkolnej w wymiarze 12/26, od dnia 17 września 2018 roku będzie ona wykonywała pracę nauczyciela – w ramach dotychczas obowiązującego ją wymiaru tygodniowego czasu pracy – w następującym zakresie:

- 12/18: j. polski kl. VI – 6h, muzyka kl. IV – VII – 4h, zajęcia dydaktyczno – wyrównawcze z N. W. – 2h,

- 6/18: zajęcia rozwijające kreatywność w klasach I – III.

Jednocześnie dnia 14 września 2018 roku odbyła się rada pedagogiczna, na której przedstawiono modyfikacje do arkusza organizacyjnego w zakresie przydziału zajęć dydaktyczno – wychowawczych. W ramach tych zmian wskazano, że w związku z odmową powódki prowadzenia zajęć świetlicowych, od dnia 7 września 2018 roku zajęcia na świetlicy będą prowadzić A. H. w wymiarze 4 godzin, P. M. w wymiarze 1 godziny i J. N. w wymiarze 1 godziny. Jednocześnie przydzielono powódce 6 godzin zajęć rozwijających kreatywność, które miały według wyjaśnień dyrektora szkoły polegać na prowadzeniu zajęć plastycznych, muzycznych, polonistycznych z elementami twórczych rozwiązań. W odpowiedzi na tą zmianę powódka stwierdziła, że jest to łamanie prawa oświatowego i poprosiła dyrektora o pisemne potwierdzenie, że posiada kwalifikacje do pracy z uczniami klas I-III. Ostatecznie rada pedagogiczna jak i rada rodziców pozytywnie zaopiniowała nowy przydział godzin. Powódka nie zgodziła się na prowadzenie zajęć rozwijających kreatywność, gdyż nie miała kwalifikacji do nauczania w klasach I-III. Następnie mailem z dnia 15 września 2018 roku dyrektor pozwanej szkoły przesłał powódce zmieniony plan lekcji uwzględniający zajęcia rozwijające kreatywność. W mailu tym dyrektor nie podał programu tych zajęć, ani nie wskazał w jakich salach miałyby się one odbywać, zobowiązując jedynie powódkę do przygotowania do dnia 20 września 2018 roku programu zajęć rozwijających kreatywność. Zajęcia według planu miały być prowadzone dla dzieci z klas I-III, zaś we wtorek dla dzieci z klas I-VII.

Dnia 17 września 2018 roku sporządzony został aneks do arkusza organizacji pracy pozwanej szkoły na rok 2018/2019, w którym wprowadzono dla powódki 6 godzin zajęć rozwijających kreatywność. Zmieniony arkusz organizacyjny

został zatwierdzony przez organ prowadzący dnia 27 września 2018 roku. Według niego powódce przydzielono 6 godzin zajęć z języka polskiego, 4 godziny zajęć z muzyki, 2 godziny zajęć dydaktyczno – wyrównawczych oraz 6 godzin zajęć rozwijających kreatywność. Jednocześnie w arkuszu organizacyjnym przydzielono innym nauczycielom łącznie 14 godzin obowiązków wychowawcy w świetlicy.

Pismem z dnia 17 września 2018 roku powódka zgłosiła gotowość do wykonywania obowiązków służbowych zgodnie z posiadanymi przez nią kwalifikacjami. Kolejnym pismem z dnia 17 września 2018 roku powódka oświadczyła, że wyraża zgodę na obniżenie jej tygodniowego wymiaru czasu pracy do 12/18 godzin dydaktycznych, tzn. 6 godzin języka polskiego w klasie VI, muzyki w klasach IV-VI – 4 godziny oraz 2 godziny dydaktyczno – wyrównawcze z N. z klasy VI. Tym samym powódka odmówiła prowadzenia zajęć rozwijających kreatywność w wymiarze 6 godzin tygodniowo.

W odpowiedzi dyrektor szkoły pismem z dnia 1 października 2018 roku, odebrany przez powódkę dnia 18 października 2018 roku nie zgodził się na obniżenie wymiaru czasu pracy powódki i zmniejszenie jej etatu do 12/18.

(dowód: arkusz organizacyjny zatwierdzony dnia 29.05.2018r.- k. 114, pismo z dnia 29.08.2018r. – k. 14, pismo z dnia 05.09.2018r. – k. 15, pismo z dnia 14.09.2018r. – k. 16, protokół z posiedzenia rady pedagogicznej dnia 14.09.2018r. – k. 53 – 55, pismo rady rodziców z dnia 10.09.2018r.- k. 107, mail z dnia 15.09.2018r. – k. 114 i k. 158, aneks nr 1 do arkusza organizacji pracy szkoły – k. 103 – 105, aneks arkusza – k. 99 – 101, pismo organizacji związkowej z dnia 18.09.2018r. – k. 106, pismo kuratorium oświaty z dnia 25.09.2018r. – k. 108, arkusz organizacyjny zatwierdzony dnia 27.09.2018r. – k. 97, pisma z dnia 17.09.2018r. – k. 24 – 25, pismo z dnia 01.10.2018r. wraz z potwierdzeniem odbioru – k. 56 – 57, zeznania powódki H. R. – protokół rozprawy z dnia 13.02.2020r. od 00:04:53 do 01:24:23)

Dyrektor pozwanej szkoły nie uwzględnił zajęć rozwijających kreatywność w planach lekcji przygotowanych dla uczniów poszczególnych klas pozwanej szkoły.

(dowód: plany zajęć – k. 29 – 32)

Powódka miała prowadzić zajęcia rozwijające kreatywność od dnia 17 września 2018 roku w poniedziałki na 5 i 6 godzinie lekcyjnej, we wtorki na 8 godzinie lekcyjnej, w środy na 5 i 6 godzinie lekcyjnej oraz w piątki na 5 godzinie lekcyjnej. Zajęcia te miały się odbywać w godzinach, w których wcześniej, zgodnie z planem zajęć obowiązującym w okresie od 1 września 2018 roku do 17 września 2018 roku, powódka miała prowadzić zajęcia, jako wychowawca na świetlicy. Jednocześnie w godzinach, w których powódka miała prowadzić zajęcia rozwijające kreatywność żaden inny nauczyciel nie miał dyżuru na świetlicy. Również w planie lekcji dla uczniów brak było takich zajęć. Na świetlicę łącznie było zapisanych 65 uczniów z klas od 0 do VI. Łącznie do pozwanej szkoły uczęszczało 94 dzieci. Ostatecznie powódka nie prowadziła zajęć rozwijających kreatywność. W tych godzinach organizowane były zastępstwa za powódkę przez innych nauczycieli.

(dowód: mail z dnia 15.09.2018r. – k. 114 i k. 158, plan zajęć powódki – 33 – 34, plan lekcji obowiązujący od 17.09.2018r. – k. 114, wydruk z dziennika elektronicznego – k. 166 – 173, zeznania powódki H. R. – protokół rozprawy z dnia 13.02.2020r. od 00:04:53 do 01:24:23, zeznania dyrektora pozwanej A. K. – protokół rozprawy z dnia 13.02.2020r. od 01:24:23 do 01:52:15)

Zgodnie z §3 ust. 1 statutu pozwanej szkoły cykl kształcenia wynosi 8 lat i przebiega w dwóch etapach edukacyjnych: I etap edukacyjny obejmujący oddziały klas I – III i II etap edukacyjny obejmujący oddziały klas IV – VIII.

(dowód: wyciąg ze statutu pozwanej szkoły – k. 67)

Oświadczeniem z dnia 19 listopada 2018 roku powódka wskazała, że jej podstawowym miejscem zatrudnienia jest Szkoła Podstawowa w O.. Od dnia 1 września 2018 roku powódka pracowała na podstawie umowy o pracę na czas

nieokreślony na stanowisku nauczyciela także w Szkole Podstawowej (...) w W.. Powódka nie miała pisemnej zgody od dyrektora pozwanej szkoły na pracę w Szkole Podstawowej (...)w wymiarze 10/30 etatu.

(dowód: oświadczenie z dnia 19.11.2018r. – k. 59, pismo ze Szkoły Podstawowej (...) – k. 77, zeznania powódki H. R. – protokół rozprawy z dnia 13.02.2020r. od 00:04:53 do 01:24:23, pismo z dnia 22.05.2020r. – k. 261)

W związku z odmową prowadzenia zajęć rozwijających kreatywność powódce potrącano z wynagrodzenia kwoty odpowiadające nieprzepracowanym 6 godzinom lekcyjnym.

(dowód: wnioski o potrącenie z wynagrodzenia – k. 60 – 62, zaświadczenie – k. 113, lista płac – k. 26)

Pomiędzy powódką a dyrektorem pozwanej szkoły istniał konflikt, od momentu, gdy dyrektor pozwanej szkoły A. K. objął to stanowisko w 2012 roku.

(dowód: zeznania świadka Ł. R. – protokół rozprawy z dnia 07.11.2019r. od 00:05:57 do 00:43:23, zeznania świadka M. S. – protokół rozprawy z dnia 07.11.2019r. od 00:44:57 do 01:19:41)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody z dokumentów, które nie zostały skutecznie zakwestionowane przez strony w toku postępowania.

Sąd nie oparł się na zeznaniach świadków Ł. R. i M. S., w zakresie w jakim świadkowie zeznali, że wypowiedzenie jest niezgodne z prawem i analogicznie niezgodne z prawem było powierzenie powódce zajęć rozwijających kreatywność, bowiem ocena zgodności danych działań z prawem jest zarezerwowana wyłącznie dla Sądu, a nie dla świadków. Sąd jednocześnie uznał zeznaniach tych świadków za wiarygodne co do samego istnienia konfliktu między stronami, nie opierając się zaś na tych zeznaniach, co do szczegółów konfliktu, nie jest to bowiem przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie.

Sąd oparł się zaś na zeznaniach powódki, które co do okoliczności istotnych w sprawie, a dotyczących przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, zostały uznane za wiarygodne w całości. Sąd miał na uwadze, że powódka potwierdza, że nie miała pisemnej zgody od dyrektora pozwanej szkoły na pracę w innej szkole, w której faktycznie pracowała na część etatu w roku szkolnym 2018/2019, a ponadto, że faktycznie nie prowadziła zajęć rozwijających kreatywność, nie godząc się uprzednio na zmianę stanowiska w części poprzez przekazanie jej obowiązków wychowawcy na świetlicy. Powódka potwierdza też, że dyrektor pozwanej w maju 2018 roku nie przedstawił jej arkusza organizacyjnego, ani też nie wręczył jej wypowiedzenia zmieniającego.

Odnośnie zeznań dyrektora pozwanej szkoły A. K. Sąd uznał je za wiarygodne w zakresie, w jakim znajdują potwierdzenie w zeznaniach powódki, a więc co do tego, że powódka faktycznie nie realizowała zajęć rozwijających kreatywność. Jednocześnie nie są wiarygodne zeznania dyrektora pozwanej szkoły w zakresie, w jakim twierdził, że powódka wiedziała w kwietniu 2018 roku, że będzie prowadziła zajęcia na świetlicy. Sąd miał, bowiem na uwadze, że prowadzenie zajęć na świetlicy oznacza zmianę stanowiska pracy nauczyciela, a co za tym idzie zgoda powódki powinna być potwierdzona dokumentem, ewentualnie pracodawca powinien jej wręczyć wypowiedzenie zmieniające. Tymczasem w aktach sprawy brak jest jakiegokolwiek pisemnego potwierdzenia zapoznania się przez powódkę z nowym arkuszem organizacyjnym, brak też jej zgody pisemnej na zmianę stanowiska pracy. Ponadto dyrektor pozwanej szkoły powołuje się na obecność powódki na posiedzeniu rady pedagogicznej w kwietniu 2018 roku, jednak w aktach sprawy brak jest protokołu z posiedzenia, który potwierdzałby obecność powódki. W tej sytuacji Sąd uznał za wiarygodne zeznania powódki, z których wynika, że dowiedziała się ona dopiero z pisma z końca sierpnia 2018 roku o swych nowych obowiązkach. Sąd nie dał również wiary zeznaniom dyrektora pozwanej szkoły w zakresie, w jakim zeznał, że zajęcia kreatywne miały polegać na rozwijaniu uzdolnień muzyczno-plastycznych, dzieci miały pogłębiać swoje zainteresowania plastyczne, bowiem z pozostałego materiału dowodowego ocenionego kompleksowo wynika, że w rzeczywistości brak było jakiegokolwiek planu nauczania na tych zajęciach, programu tych zajęć, brak było pomocy

dydaktycznych, zajęcia te zostały wprowadzone nagle we wrześniu 2018 roku bez wcześniejszych uzgodnień, wreszcie miały w nich brać udział dzieci z różnych roczników, na różnych poziomach wiedzy i umiejętności. Powyższe w ocenie Sądu przemawia za uznaniem, że w rzeczywistości wprowadzenie tych zajęć miało służyć jedynie nakazaniu powódce pracy na świetlicy.

Sąd jednocześnie odmówił wiary zeznaniom powódki i dyrektora pozwanej w zakresie, w jakim twierdzili oni, że nie są ze sobą skonfliktowani. Sąd miał na uwadze zachowanie stron na sali rozpraw w toku postępowania, a także ich zeznania, w których wzajemnie się oskarżali o kłamstwa, szykany i ataki. Sąd oceniając zachowanie stron na podstawie posiadanego doświadczenia życiowego uznał, że strony pozostają jednak ze sobą w długotrwałym konflikcie. Ponadto dyrektor pozwanej szkoły w dalszych zeznaniach złożonych na rozprawie w dniu 28 lipca 2020 roku przyznał jednak, że konflikt istnieje, negując co prawda jego charakter osobisty i sprowadzając go jedynie do płaszczyzny zawodowej.

Sąd nie uznał za wiarygodną co do treści kserokopii notatki z k. 52 akt sprawy. Sąd miał na uwadze, że powódka w swych zeznaniach stanowczo powiedziała, że otrzymała wypowiedzenie dopiero dnia 28 grudnia 2018 roku, czemu sąd dał wiarę. Jednocześnie w toku postępowania nie zeznawały osoby, które podpisały się pod notatką z k. 52 akt sprawy, które mogłyby potwierdzić, bądź zaprzeczyć prawdziwości tej notatki i zeznać co do okoliczności zdarzenia z dnia 4 grudnia 2018 roku. W tej sytuacji Sąd dał wiarę powódce, odmawiając przymiotu wiarygodności kserokopii notatki z k. 52 akt sprawy.

W toku postępowania Sąd oddalił wniosek dowodowy strony powodowej dotyczący zdjęć przedłożonych na okoliczność sposobu zachowania się dyrektora względem własnej placówki, podłoża konfliktu i wiedzy powódki o takim zdarzeniu. Sąd miał na uwadze, że okoliczności, na które powołano ten dowód, nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Przedmiotem rozpoznania jest bowiem wypowiedzenie wręczone powódce i przyczyny w nim wskazane, a nie szczegóły wieloletniego konfliktu pomiędzy powódką, a dyrektorem szkoły. Ponadto wniosek ten był spóźniony.

Sąd pominął również wniosek dowodowy strony powodowej złożony na rozprawie w dniu 13 lutego 2020 roku, jako spóźniony. Ponadto Sąd miał na uwadze, że wniosek ten zmierzał do wykazania okoliczności dotyczących tego, jakim nauczycielem jest powódka, podczas gdy nie jest to przedmiotem niniejszego postępowania, a mianowicie zbadania zasadności i zgodności z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, a nie całokształtu kariery zawodowej powódki jako nauczycielki i oceny jej zawodowych umiejętności.

Sąd zwrócił również stronie powodowej pismo procesowe z dnia 22 czerwca 2020 roku, działając na podstawie art. 205³ § 5 KPC, zgodnie z którym Przewodniczący zarządza zwrot pisma przygotowawczego złożonego z uchybieniem terminu albo bez zarządzenia, Sąd miał bowiem na uwadze, że nie wydawał zarządzenia w przedmiocie złożenia pisma przygotowawczego przez powódkę, nie wyraził też zgody na złożenie tego pisma. Z tych samych powodów i na tej samej podstawie prawnej Sąd zwrócił również pismo strony powodowej z dnia 7 lipca 2020 roku.

Sąd pominął wniosek dowodowy strony powodowej złożony na rozprawie w dniu 30 czerwca 2020 roku powołany na okoliczności związane z prowadzeniem negocjacji ugodowych między stronami w toku postępowania, okoliczności te nie mają bowiem znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, która koncentruje się na zasadności i zgodności z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Stąd też Sąd pominął ten wniosek dowodowy na podstawie art. 235² § 1 pkt 2 KPC.

Sąd pominął również wnioski dowodowe zawarte w piśmie procesowym strony pozwanej z dnia 27 lipca 2020 roku. Sąd miał bowiem na uwadze, że wnioski te są spóźnione, w szczególności wnioski dowodowe dotyczące zeznań świadków powinny zostać zgłoszone już w odpowiedzi na pozew, ewentualnie na zarządzenie Sądu w dalszym piśmie przygotowawczym. Ponadto Sąd na rozprawie w dniu 30 czerwca 2020 r. wyznaczył stronie pozwanej nieprzekraczalny termin 14 dni na ustosunkowanie się co do wniosków dowodowych złożonych przez powódkę. Pismo z dnia 27 lipca 2020 roku zostało zaś nadane w UP dnia 16 lipca 2020 roku, a więc z przekroczeniem terminu 14 dni. Wobec tego w

ocenie Sądu wnioski dowodowe zawarte w piśmie pozwanej z dnia 27 lipca 2020 roku są spóźnione oraz zmierzają do przedłużenia postępowania, co uzasadniało ich pominięcie na podstawie art. 235² § 1 pkt 5 KPC.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powódki o przywrócenie jej do pracy, a podstawą materialnoprawną dla tego roszczenia jest art. 45 § 1 KP, zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Z analizy art. 45 § 1 KP wynika, że dla uznania roszczenia powódki za zasadne powinna być spełniona jedna z następujących przesłanek – wypowiedzenie umowy o pracę jest niezgodne z przepisami dotyczącymi rozwiązywania umowy o pracę w tym trybie albo wypowiedzenie to jest nieuzasadnione, czyli przyczyny w nim wskazane nie uzasadniają podjęcia przez pracodawcę takiej decyzji.

W niniejszej sprawie nie zostało wykazane, aby wypowiedzenie było niezgodne z prawem, spełnia ono formalne wymogi określone przez KP, nie narusza również zakazów rozwiązywania umowy o pracę w tym trybie. Wobec tego Sąd przeszedł do analizy przyczyn wypowiedzenia pod kątem zbadania ich prawdziwości i zasadności.

Z analizy treści wypowiedzenia wynika, że pracodawca wskazał trzy przyczyny mające uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę z powódką. Są to:

- kontynuowanie przez powódkę dodatkowego zatrudnienia w Szkole Podstawowej (...), pomimo braku uzyskania wymaganej pisemnej zgody dyrektora Szkoły Podstawowej w O.,
- uchybienie godności zawodu oraz obowiązkowi nauczyciela poprzez nagminne niestawiennictwo na zajęciach lekcyjnych bez usprawiedliwienia w ramach obowiązującego powódkę wymiaru zajęć,
- dezorganizowanie pracy szkoły poprzez wielokrotne nieobecności na wyżej wskazanych zajęciach – a tym samym konieczność zapewnienia doraźnych zastępstw podczas niestawiennictwa powódki.

W pierwszej kolejności Sąd dokonał analizy drugiej i trzeciej przyczyny wypowiedzenia, a ustalenia poczynione w stosunku do nich będą miały znaczenie dla analizy pierwszej przyczyny wypowiedzenia. W przyczynie drugiej pracodawca zarzuca powódce, że nie stawiała się na zajęciach lekcyjnych bez usprawiedliwienia, zaś w przyczynie trzeciej, że poprzez swoje niestawiennictwo na tych zajęciach dezorganizowała pracę szkoły. Wobec tego należy przeanalizować, czy powódka faktycznie miała obowiązek stawiennictwa na zajęciach nazwanych jako zajęcia rozwijające kreatywność. Należał więc ocenić, czy pracodawca mógł skutecznie nakazać powódce prowadzenie zajęć rozwijających kreatywność, a tym samym, czy mógł on od niej wymagać prowadzenia tych zajęć, ze wszystkimi konsekwencjami, w tym dyscyplinarnymi. W ocenie Sądu nie jest trafna argumentacja pozwanej szkoły, że powierzenie powódce prowadzenia zajęć rozwijających kreatywność nie wymagało jej zgody, gdyż nie było zmianą warunków jej pracy zgodnie z Kartą Nauczyciela. Sąd miał na uwadze, że początkowo dyrektor pozwanej szkoły w arkuszu organizacyjnym zatwierdzonym pod koniec maja 2018 roku przewidział dla powódki 12 godzin zajęć wychowawcy na świetlicy. Jednocześnie przewidział on również 8 godzin zajęć wychowawcy na świetlicy dla P. M., co dawało łącznie 20 godzin zajęć wychowawcy na świetlicy. Jednocześnie w tym miejscu należy wskazać, że stanowiska nauczycielskie są określane zgodnie z wykazem zawartym w art. 42 ust. 3 Karty Nauczyciela. Z jego lektury wynika, że faktycznie stanowisko wychowawcy świetlicy szkolnej jest stanowiskiem innym niż stanowisko nauczyciela szkoły podstawowej, które zajmowała powódka. Należy wskazać, że zgodnie z art. 18 Karty Nauczyciela nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może być przeniesiony na własną prośbę lub z urzędu za jego zgodą na inne stanowisko w tej samej lub innej szkole, w tej samej lub innej miejscowości, na takie same lub inne stanowisko. Z powyższego wynika, że przeniesienie nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na inne stanowisko w tej samej szkole, czyli ze stanowiska nauczyciela szkoły podstawowej na stanowisko wychowawcy świetlicy, wymaga jego zgody. Powódka chociaż ma stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego, nie jest zatrudniona na podstawie mianowania,

ale na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W tej sytuacji więc należało do niej zastosować art. 42 KP w zw. z art. 91 c Karty Nauczyciela, a więc wręczyć jej wypowiedzenie zmieniające, albo zawrzeć porozumienie zmieniające jej stanowisko pracy na wychowawcę świetlicy. Taki pogląd znajduje aprobatę również w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który wskazał w wyroku z dnia 8 lipca 2015 roku, sygn. akt II PK 11/15, że artykuł 42 § 1-3 KP ma zastosowanie do zmiany warunków pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że dyrektor pozwanej szkoły nie przedłożył takiego wypowiedzenia zmieniającego powódce w maju 2018 roku, a dopiero pismem z dnia 29 sierpnia 2018 roku, które powódka odebrała dnia 4 września 2018 roku powiadomił ją, że będzie realizowała obowiązki wychowawcy świetlicy szkolnej w wymiarze 12/26. Pismo to nie miało formy wypowiedzenia zmieniającego, a raczej formę polecenia służbowego. Jak już wyżej wskazano obowiązki wychowawcy na świetlicy dotyczyły innego stanowiska niż stanowisko nauczyciela zajmowane przez powódkę, wobec czego pracodawca nie mógł skierować powódki do pracy na świetlicy w drodze zwykłego polecenia, ale musiał zachować formę wypowiedzenia zmieniającego, czego nie uczynił. Także z akt sprawy wynika, że powódka nie zgodziła się na przydzielenie jej obowiązków wychowawcy na świetlicy, co oznacza, że nie doszło do zmiany stanowiska pracy.

W tym miejscu należy wskazać, że po odmowie powódki dyrektor pozwanej szkoły doprowadził do szybkiej zmiany arkusza organizacyjnego, wprowadzając do niego 6 godzin zajęć rozwijających kreatywność, które z pozoru mieszczą się w obowiązkach nauczyciela. Jednak w rzeczywistości - w ocenie Sądu, wprowadzenie zajęć rozwijających kreatywność stanowi obejście przepisów o wypowiedzeniu zmieniającym i próbę zmiany stanowiska powódki bez konieczności uzyskiwania jej zgody. Sąd miał na uwadze, że po podliczeniu zajęć przewidzianych dla wychowawcy na świetlicy okazało się, że w nowym arkuszu organizacyjnym, zatwierdzonym 27 września 2018 roku, jest ich 14 godzin, czyli o 6 godzin mniej niż w arkuszu zatwierdzonym pod koniec maja 2018 roku. Jednocześnie 6 brakujących godzin wychowawcy na świetlicy zostały przekształcone na 6 godzin zajęć rozwijających kreatywność, które przydzielono powódce. Co prawda 6 godzin rozwijających kreatywność było liczone po 45 minut za każdą godzinę, a 6 godzin obowiązków wychowawcy na świetlicy było liczone jako pełna godzina zegarowa (60 minut), to jednak Sąd miał na uwadze, że dyrektor szkoły nie zapewnił dyżurów międzylekcyjnych na przerwach pomiędzy godzinami zajęć rozwijających kreatywność, co zbliża je do zajęć z opieki świetlicowej prowadzonymi przez pełne godziny zegarowe. W istocie więc przekształcenie 6 godzin zajęć wychowawcy na świetlicy w 6 godzin zajęć rozwijających kreatywność miało zapewnić przesunięcie powódki do wykonywania obowiązków wychowawcy na świetlicy, tyle, że pod inną nazwą. W ten sposób pracodawca obszedł wymóg wręczenia powódce wypowiedzenia zmieniającego. Sąd miał ponadto na uwadze, że pracodawca nie zapewnił żadnego programu owych zajęć, nie zapewnił pomocy dydaktycznych, nie przedstawił na czym zajęcia te miałyby polegać, czym miałyby się powódka na nich zajmować, czego miałyby uczyć. Jednocześnie przydzielenie tych zajęć miało miejsce już w ciągu roku szkolnego tj; we wrześniu 2018 roku. Nie sposób uznać, aby powódka miała w ciągu paru dni opracować roczny program zajęć, co do których nikt nie wiedział na czym miałyby polegać. Takich zajęć nigdy wcześniej w pozwanej szkole nie było. Potrzeba ich wprowadzenia pojawiła się dopiero, gdy powódka odmówiła wykonywania obowiązków wychowawcy na świetlicy. Sąd miał również na uwadze, że w zajęciach lekcyjnych miały brać udział dzieci z różnych poziomów nauczania, z klas od I do VII, a więc na skrajnie różnym poziomie wiedzy i umiejętności.

Sąd miał również na uwadze, że zajęcia rozwijające kreatywność to nazwa przypisana do zajęć, o których mowa w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 marca 2017 roku w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół (Dz. U. z 2017r., poz. 703), które obowiązywało w momencie nałożenia przez dyrektora na powódkę obowiązku prowadzenia tych zajęć. Zgodnie z rozporządzeniem zajęcia rozwijające kreatywność były przewidziane jedynie w planie nauczania dla szkoły podstawowej specjalnej dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym. Pozwana nie jest taką szkołą, wobec czego nie ma żadnego uzasadnienia dla wprowadzenia w niej takich zajęć przez dyrektora. Jednocześnie dyrektor nie wykazał, aby istniała jakakolwiek inna potrzeba, dla której zajęcia takie miałyby zostać wprowadzone, w szczególności brak jakiegokolwiek programu tych zajęć wskazuje, że w rzeczywistości nie odpowiadały one na jakiegokolwiek aktualne zapotrzebowanie w programie nauczania w pozwanej szkole.

Nie jest też zasadne powoływanie się przez pozwaną na regulację z art. 109 ustawy Prawo oświatowe (t.j. - Dz. U. z 2019r., poz. 1148, ze zm.). Sąd miał bowiem na uwadze, że zgodnie z art. 109 ust. 1 pkt 6 tej ustawy podstawowymi formami działalności dydaktyczno-wychowawczej szkoły są m. in. zajęcia rozwijające zainteresowania i uzdolnienia uczniów, w szczególności w celu kształtowania ich aktywności i kreatywności. Rację ma powódka wskazując, że nazwa „zajęcia rozwijające kreatywność” jest zarezerwowana w ustawodawstwie dotyczącym szkolnictwa dla zajęć prowadzonych w szkołach podstawowych specjalnych dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym. Jednocześnie nie sposób uznać, aby zajęcia wprowadzone przez dyrektora pozwanej szkoły miały być zajęciami dla uczniów szczególnie uzdolnionych, o których mowa w przywołanym przez powódkę rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 9 sierpnia 2017 roku w sprawie zasad organizacji i udzielania pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz. U. z 2017r., poz. 1591, ze zm.), dyrektor, bowiem nie wskazał jakichkolwiek kryteriów do wyboru dzieci szczególnie uzdolnionych, nie powoływał się na tę przesłankę przy wprowadzaniu tych zajęć.

Wszystkie powyższe ustalenia prowadzą do stwierdzenia, że dyrektor szkoły stworzył kategorię zajęć rozwijających kreatywność w pozwanej szkole, które miały w rzeczywistości polegać na tym, że powódka podczas tych zajęć miała pełnić obowiązki wychowawcy na świetlicy i zajmować się przebywającymi tam dziećmi. Jednocześnie dyrektor szkoły nie musiałby w takiej sytuacji wręczać jej wypowiedzenia zmieniającego, ponieważ w jego ocenie wystarczyło polecenie służbowe, gdyż zajęcia rozwijające kreatywność mieściły się w ramach stanowiska nauczyciela szkoły podstawowej. W ocenie sądu wprowadzenie tych zajęć zmierzało do obejścia prawa, a powierzenie powódce prowadzenia zajęć rozwijających kreatywność w rzeczywistości było powierzeniem jej obowiązków wychowawcy na świetlicy, co wymagało wypowiedzenia zmieniającego, dochodziło, bowiem w tym przypadku do zmiany stanowiska pracy powódki. Skoro pracodawca nie wręczył powódce wypowiedzenia zmieniającego to oznacza, że nie doszło do skutecznego prawnie powierzenia powódce prowadzenia zajęć, nazwanych zajęciami rozwijającymi kreatywność. Powódka nie miała, więc obowiązku prowadzenia tych zajęć, a wszelkie wyniki stąd niedogodności w organizacji pracy szkoły obciążają jedynie dyrektora szkoły, który nie był w stanie dochować wymogów formalnych, związanych z wręczeniem powódce wypowiedzenia zmieniającego.

Tym samym pracodawca nie mógł skutecznie zarzucić powódce niestawiennictwa na tych zajęciach i tym samym uchybienia godności zawodu obowiązkom nauczyciela. Wreszcie nie można go uznać za nieusprawiedliwione, powódka, bowiem bez wręczenia jej wypowiedzenia zmieniającego, bądź zawarcia porozumienia zmieniającego, nie powinna tych zajęć prowadzić. Pracodawca nie może też powódce postawić zarzutu dezorganizacji pracy szkoły w związku z jej nieobecnościami na tych zajęciach, których nie miała obowiązku prowadzić. Wszelka związana z tym dezorganizacja obciąża, bowiem jedynie pracodawcę. Wobec tego druga i trzecia przyczyna wypowiedzenia nie mogą uzasadniać rozwiązania umowy o pracę z powódką w tym trybie.

W tym miejscu należy przejść do oceny pierwszej przyczyny wypowiedzenia, polegającej na kontynuowaniu przez powódkę dodatkowego zatrudnienia w Szkole Podstawowej nr 191, pomimo braku uzyskania wymaganej pisemnej zgody dyrektora pozwanej szkoły. Zgodnie z przywołanym przez pracodawcę w treści wypowiedzenia art. 222 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 roku – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017r., poz. 60, ze zm.) w okresie od dnia 1 września 2017 r. do dnia 31 sierpnia 2019 r. podjęcie lub kontynuowanie dodatkowego zatrudnienia na podstawie stosunku pracy w innej szkole przez nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć wymaga uzyskania pisemnej zgody dyrektora szkoły wskazanej, jako podstawowe miejsce zatrudnienia (ust. 1). W przypadku naruszenia przez nauczyciela warunku, o którym mowa w ust. 1, dyrektor szkoły wskazanej jako podstawowe miejsce zatrudnienia może rozwiązać stosunek pracy z nauczycielem z końcem roku szkolnego za trzymiesięcznym wypowiedzeniem (ust. 2). Z analizy tych przepisów wynika, że faktycznie kontynuowanie dodatkowego zatrudnienia wymaga pisemnej zgody od dyrektora szkoły wskazanej jako podstawowe miejsce zatrudnienia. Powódka zaś wskazała pozwaną szkołę, jako swoje podstawowe miejsce zatrudnienia. Jednocześnie z art. 222 ust. 1 wskazanej wyżej ustawy wynika, że wymóg ten ma zastosowanie tylko do nauczyciela zatrudnionego w pełnym wymiarze zajęć. W toku postępowania pozwana argumentowała, że powódka była zatrudniona w pełnym wymiarze zajęć. Jednak Sąd miał na uwadze, że taka argumentacja opierała się na wliczeniu do etatu powódki również zajęć rozwijających kreatywność,

które jak wskazano wyżej nie zostały skutecznie powódce powierzone. Jak wskazano wcześniej od 1 września 2018 roku pracodawca chciał powierzyć powódce zajęcia na świetlicy, jednak powódka nie wyraziła zgody na prowadzenie zajęć jako wychowawca na świetlicy, nie zostało jej też w tym przedmiocie wręczone wypowiedzenie zmieniające. Wobec tego należy uznać, że wymiar czasu pracy powódki od dnia 1 września 2018 roku wynosił jedynie 12/18, czyli tyle, ile miała zajęć dydaktycznych do przeprowadzenia, z pominięciem 6/18 odnoszących się do zajęć rozwijających kreatywność, jak również z pominięciem zaproponowanych powódce na początku roku szkolnego 12 godzin zajęć jako wychowawcy na świetlicy. Tym samym powódka nie była w roku szkolnym 2018/2019 zatrudniona w pełnym wymiarze zajęć, a więc nie ma do niej zastosowania wymóg uzyskania pisemnej zgody dyrektora szkoły, o którym mowa w art. 222 ustawy Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe. Powódka mogła podjąć bez takiej zgody zatrudnienie w innej szkole. Oznacza to więc, że przyczyna pierwsza wypowiedzenia jest nieprawdziwa.

Reasumując, wypowiedzenie wręczone powódce nie jest uzasadnione, a co za tym idzie spełniona jest przesłanka z art. 45 § 1 KP.

Powódka w niniejszej sprawie wносиła o przywrócenie jej do pracy w pozwanej szkole. Sąd miał na uwadze, że zgodnie z art. 45 §2 KP Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. W ocenie Sądu przywrócenie powódki do pracy w pozwanej szkole nie jest w niniejszej sprawie celowe. Sąd miał na uwadze, że pomiędzy powódką, a dyrektorem pozwanej szkoły istnieje długotrwały konflikt, w który jest zaangażowana cała mała społeczność skupiona wokół pozwanej szkoły. W ocenie sądu przywrócenie powódki do pracy może prowadzić do eskalacji konfliktu. To z kolei grozi paraliżem w działaniu szkoły podstawowej. Zgodnie ze stanowiskiem SN istniejący między pracownikiem a pracodawcą konflikt może stanowić okoliczność świadczącą o niecelowości przywrócenia do pracy. W szczególności przemawia za tym możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy (wyrok SN z dnia 5 lipca 2011 roku, sygn. akt I PK 21/11). Również w wyroku z dnia 4 stycznia 2008 roku, sygn. akt I PK 179/07, SN wypowiedział się, że w przypadku poważnego i długotrwałego konfliktu między pracodawcą a pracownikiem, który działa negatywnie na pozostałych pracowników, a także na wizerunek zakładu pracy, wątpliwa jest celowość orzekania o przywróceniu tego pracownika do pracy. Wobec powyższego Sąd, w związku z głębokim i długotrwałym konfliktem między powódką, a dyrektorem pozwanej szkoły, uznał żądanie przywrócenia powódki do pracy za niecelowe i oddalił w tym zakresie powództwo. Jednocześnie, działając na podstawie art. 45 § 2 KP Sąd zasądził w zamian na rzecz powódki odszkodowanie w kwocie 13.581,00 zł. stanowiące trzykrotności wynagrodzenia .

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 KPC oraz §9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r., poz. 1800, ze zm.), zasądzając na rzecz powódki od pozwanej kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd nie obciążył stron pozostałymi kosztami procesu, czyli opłatą od pozwu.

ZARZĄDZENIE

1. (...)