

Sygn. akt VP 269/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 czerwca 2018 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy: Jacek Fischer, Teresa Szymała

Protokolant: starszy protokolant sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu w dniu 6 czerwca 2018 roku w Rybniku

sprawy z powództwa **P. N.**

przeciwko Szkole Podstawowa nr (...) w R.

o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy

1. przywraca powoda P. N. na poprzednie warunki pracy i płacy w zakresie jego zatrudnienia w pozwanej Szkole Podstawowej nr (...) w R.,
2. odstępuje od obciążania strony pozwanej kosztami postępowania.

SSR Wiesław Jakubiec

Jacek Fischer Teresa Szymała

Sygn. akt V P 269/17

UZASADNIENIE

Powód P. N. wniósł przeciwko pozwanej Szkole Podstawowej nr (...) w R. pozew o uznanie wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę za bezskuteczne, ewentualnie o przywrócenie dotychczasowych warunków zatrudnienia oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu. W uzasadnieniu podał, iż jest zatrudniony u pozwanej na czas nieokreślony na stanowisku konserwatora w wymiarze 0,75 etatu. W dniu 29 sierpnia 2017r. pracodawca poinformował go o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków w zakresie wysokości wynagrodzenia i wymiaru etaty. Na tej podstawie obniżył mu etat do 0,25 i proporcjonalnie obniżył wynagrodzenie. Powód zarzucił, iż podane przyczyny nie są zgodne ze stanem faktycznym. Reforma oświaty do tej pory nie spowodowała zwiększenia ilości uczniów, w razie wzrostu tej liczby dyrektor będzie miał możliwość ubiegania się o zwiększenie etatów a zadania konserwatora nie zostały przekazane do wykonania firmom zewnętrznym, gdyż podane zadania nigdy nie były przez konserwatora wykonywane. (vide: pozew k. 2-4)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa, a także o zasądzenie zwrotu kosztów procesu. Podała, iż powód ostatecznie 25 września 2017r. podpisał porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy. Złożył wprawdzie oświadczenie o odwołaniu swojej zgody, natomiast procedura została zachowana. Co więcej, od września 2018 roku będzie w szkole więcej uczniów, przeprowadzany jest remont nowych pomieszczeń, więc 4 godziny z czasu pracy konserwatora zostaną przesunięte na zwiększenie zatrudnienia sprzątaczek. Analiza czasu pracy powoda potwierdziła, że ograniczenie czasu jest rozwiązaniem ekonomicznym. Powód wykonywał pracę przez maksymalnie 1,5 godziny dziennie a naprawy sprzętu elektrycznego, prace malarskie i sezonowe powierzane są obecnie firmom zewnętrznym. Dodatkowo, nieobecność powoda od września 2017 roku nie wpłynęła na pracę szkoły, co potwierdza zasadność wypowiedzenia. (vide: odpowiedź na pozew k. 28-31)

Sąd ustalił, co następuje:

Powód P. N. począwszy od 1 grudnia 2016 roku zatrudniony był u pozwanej na stanowisku konserwatora, w wymiarze 6/8 etatu, za wynagrodzeniem w wysokości 1372,50 zł miesięcznie, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Do jego obowiązków należało m. i. kontrola i naprawa urządzeń i sprzętu szkolnego, okresowe malowanie elementów metalowych i drewnianych, wymiana szyb, konserwowanie i naprawa zamków, kontrola i naprawa urządzeń sanitarno-kanalizacyjnych, kontrola i konserwacja urządzeń c.o., wykonywanie czynności zleconych przez opiekunów pracowni szkolnych i pozostałych pomieszczeń odnotowanych w szkolnym zeszycie zleceń, koszenie trawników, sprzątanie wokół obiektu szkoły, dozоровanie i sprawowanie opieki nad obiektem. Porozumieniem zmieniającym z dnia 1 kwietnia 2017 roku zwiększono wynagrodzenie powoda do kwoty 1395,00 zł.

Dowód: umowa o pracę, zakres czynności, porozumienie zmieniające – akta osobowe powoda

Zarządzeniem z dnia 14 czerwca 2017 roku dyrektor szkoły m. in. poinformował pracowników administracji i obsługi, iż przy listach obecności założony został „zeszyt konserwatora” i poprosił o wpisywanie tam stwierdzonych usterek lub rzeczy do wykonania przez konserwatora.

Dowód: zarządzenie dyrektora z 14 czerwca 2017 roku k. 49

Powód każdego dnia naprawiał zgłaszane wcześniej usterek. Niektóre usuwane były tego samego dnia, inne wymagały większego nakładu pracy. Powód m. in. tynkował, naprawiał okna, rolety, krany, ogrodzenia, zamki w drzwiach, krzesła, listwy czy płytki w salach. Praca w salach wymagała wykonania jej w czasie przerwy po godzinie 12. W sierpniu 2017 roku powód odmówił pomalowania wysokiej sali i sufitu, gdyż wymagało to rusztowań, których szkoła nie miała i przeszkolenia, którego powód nie posiadał. Powód nie naprawił także kłapy zsypu węgla, gdyż czynność ta wymagała spawania a powód nie przeszedł odpowiedniego kursu.

Dowód: przesłuchanie powoda k. 58v-59, zeszyt konserwatora - akta osobowe powoda

Pismem z dnia 28 sierpnia 2017 roku pozwana wypowiedziała powodowi dotychczasowe warunki pracy i płacy określone w umowie o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Podała, iż nowy wymiar zatrudnienia od dnia 1 października 2017 roku będzie wynosił 0,25 etatu i zmniejszeniu (proporcjonalnie) ulegną składniki płacowe. W uzasadnieniu wskazała, iż wypowiedzenie jest spowodowane zmianami organizacyjnymi szkoły, które bezpośrednio wynikają z wprowadzonej reformy oświaty. Dodała, że ilość klas w szkole podstawowej zwiększy się o klasy VII i VIII, co spowoduje znaczący wzrost liczby uczniów i dwuzmianowość a tym samym muszą ulec zwiększeniu obowiązki niektórych pracowników administracji i obsługi szkoły, których obecność nowych klas bezpośrednio dodatkowo obciąży. Szkoła dysponuje stałą liczbą etatów w ramach której dyrektor może dokonywać uzasadnionych zmian organizacyjnych. Podała, że analiza pracy konserwatora, któremu z zakresu obowiązków przeważająca część zadań przekazano do wykonania przez specjalistyczne firmy zewnętrzne potwierdziła, że nowy wymiar zatrudnienia jest wystarczający i pozwoli na efektywną pracę. Wypowiedzenie zawierało informację o skutkach odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków, o skutkach nie złożenia oświadczenia o odmowie ich przyjęcia a

także opowie odwołania do sądu pracy w terminie 21 dni. Pismem z dnia 1 września 2017 roku powód zwrócił się do pozwanej o pisemną informację, jak będzie wyglądał tygodniowy harmonogram pracy.

Dowód: wypowiedzenie warunków pracy i płacy – akta osobowe powoda, pismo z 1 września 2017 roku k. 17

Pismem z dnia 4 września 2017 roku powód zwrócił się do Wydziału (...) Urzędu Miasta R. z prośbą o udostępnienie mu w ramach informacji publicznej danych dotyczących zatrudnienia pracowników administracji i obsługi w poszczególnych placówkach oświatowych Miasta R. oraz liczby uczniów i oddziałów w kolejnych latach szkolnych od 2009/2010 do 2017/2018 oraz o przesłanie mu wytycznych dotyczących standaryzacji zatrudnienia administracji i obsługi w (...) placówkach oświatowych obowiązujących na rok szkolny 2017/2018 oraz udzielenie informacji, czy w tym roku szkolnym planowana jest zmiana zasad zatrudnienia pracowników obsługi i korzystania z usług firm zewnętrznych wykonujących zleczone prace takie jak np. mycie okien, utrzymanie terenów zielonych itp.

W odpowiedzi na powyższe Zastępca Naczelnika Wydziału Z. C. poinformowała powoda, iż nie jest planowana zmiana zasad zatrudnienia pracowników obsługi na rzecz korzystania z usług firm zewnętrznych wykonujących prace zleczone. W załączeniu zamieściła dane, z których wynika, iż u pozwanej co najmniej od 2009 roku etat konserwatora wynosił niezmiennie 0,75, ilość uczniów w latach 2009-2016 wahała się pomiędzy 173 a 195 a ilość oddziałów wynosiła 9 lub 10. We wrześniu 2017 roku ilość uczniów wynosiła 188 przy 9 czynnych oddziałach. Zgodnie z zarządzeniem prezydenta w sprawie standaryzacji zatrudnienia pracowników administracji i obsługi w (...) placówkach oświatowych normą zatrudnienia pracowników na stanowisku woźnego/konserwatora jest 1 etat dla każdej szkoły. Dodatkowo ze względu na liczbę uczniów od 200 norma zwiększa się o 0,5 etatu. Z kolei normą zatrudnienia pracowników na administracji jest 1 etat dla każdej szkoły. Dodatkowo ze względu na liczbę uczniów od 100 norma zwiększa się o 0,5 etatu, a od 250 - norma zwiększa się o 1 etat.

Dowód: płyta CD k. 10, zarządzenie prezydenta nr (...) – akta osobowe powoda

Dnia 25 września 2017 roku powód w obecności dyrektora pozwanej M. W. oraz wicedyrektor B. P. podpisał porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy, w treści którego wskazano, iż od 1 października 2017 roku wprowadza się następujące zmiany: wymiar 1,4 etatu, wynagrodzenie miesięczne brutto płaca zasadnicza 465 zł, dodatek za wysługę lat 18 % wynagrodzenia zasadniczego 83,70 zł. Ustalono, iż powód będzie pracował od poniedziałku do piątku w godzinach 8.00 - 10.00. Powód miał zastrzeżenia co do nazwania pisma porozumieniem. Był przekonany, że pismo to stanowi odpowiedź na jego wniosek z 1 września 2017 roku i jest informacją co do nowych warunków pracy. Po 15 minutach powód wrócił do wicedyrektor i napisał na druku porozumienia, że odmawia jego przyjęcia.

Dowód: porozumienie zmieniające k. 15-16 oraz akta osobowe powoda, zeznania świadka B. P. k. 58v, przesłuchanie powoda k. 58v-59v

Pismem z dnia 26 września 2017 roku powód złożył oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli z 25 września 2017 roku złożonego pod wpływem błędu. Podał, iż był przekonany, że dokument ten ma stanowić wyłącznie potwierdzenie zasad zatrudnienia określonych w wypowiedzeniu zmieniającym. Wskazał m. in., iż nie działając pod wpływem błędu nie złożyłby oświadczenia o zgodnym porozumieniu co do zmiany warunków, na co wskazuje fakt złożenia pozwu do sądu pracy.

Dowód: oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych k. 18

Dnia 6 października 2017 roku zatwierdzono arkusz organizacyjny w treści którego wskazano, iż zmniejszono wymiar czasu pracy powoda na stanowisku konserwatora z $\frac{3}{4}$ na $\frac{1}{4}$ etatu, natomiast 15 grudnia 2017 roku zatwierdzono arkusz organizacyjny wprowadzający zmiany – m. in. podwyższenie etatu obsługi z 4,39 na 6,91, etatu sprzątaczkę z 2,75 na 3,14 i etatu woźnego z 0,78 na 0,88. Podano, iż konieczność wprowadzenia zmian wynika z przydzielenia 4 godzin z byłego etatu konserwatora sprzątaczkom i woźnej.

Dowód: aneks nr (...) do organizacji placówki k. 45-48

Pozwana celem przygotowania się na przyjęcie nowej grupy dzieci w związku z reformą zdecydowała o zaadoptowaniu nowego budynku tj. domu nauczyciela. Do tego budynku została przeniesiona biblioteka, świetlica, kuchnia, pokój pedagoga, 12 łazienki i 2 pomieszczenia magazynowe. Biblioteka, świetlica i jedna toaleta zostały oddane do użytku w październiku 2017 roku, natomiast pozostałe prace remontowe budynku zostały zakończone w grudniu 2017 roku.

Dowód: przesłuchanie pozwanego k. 72-73

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci ww. dokumentów, które Sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe, a także o dowód z zeznań świadków i przesłuchania stron, które wraz z dowodami z dokumentów tworzą spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Z mocy art. 42 kodeksu pracy przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy (§ 1). Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki (§ 2). W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków (§ 3).

Jak stanowi przepis art. 45 § 1 kp 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.

Na podstawie art. 36 § 1 kp okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy.

Jednocześnie, zgodnie z art. 30 § 3 kp oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Nadto, na mocy § 4 w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, a zgodnie z § 5 w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Zgodnie z art. 84 § 1 kc w zw. z art. 300 kp w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć; ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej. Można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści (§ 2 art. 84 kc). Jeżeli błąd wywołała druga strona podstępnie, uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu może nastąpić także wtedy, gdy błąd nie był istotny, jak również wtedy, gdy nie dotyczył treści czynności prawnej (art. 86 § 1 kc).

Wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony czy też wypowiedzenia warunków pracy i płacy takiej umowy zachodzi zarówno wówczas, gdy wypowiedzenie zostało dokonane z naruszeniem wymagań przewidzianych przepisami prawa pracy, jak i wówczas, gdy wypowiedzenie było nieuzasadnione.

Z naruszeniem przepisów mamy do czynienia w szczególności w przypadku: niezachowania formy pisemnej, pominięcia w wypowiedzeniu uzasadnienia tego oświadczenia, niezachowania trybu postępowania przeznaczonego na konsultację zamiaru wypowiedzenia z właściwymi podmiotami, podania krótszego od wymaganego okresu wypowiedzenia, niepoinformowania pracownika w sposób prawidłowy o przysługujących mu środkach odwoławczych od wypowiedzenia, w przypadku złamania zakazu wypowiedzania umowy o pracę osobom, którym służy tzw. wzmożona ochrona a także w przypadku braku zaproponowania pracownikowi nowych warunków zatrudnienia oraz braku pouczenia o prawie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków pracy lub płacy.

Pozwana dochowała od strony formalnej trybu wypowiedzenia warunków pracy i płacy określonego przepisami prawa pracy, bowiem dokonała tych czynności na piśmie, zastosowała właściwy okres wypowiedzenia, wskazała przyczynę, zaproponowała nowe warunki, pouczyła powoda o prawie i sposobie odwołania do sądu pracy oraz o prawie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków. Powód nie podnosił, by znajdował się w okresie ochronnym czy też by był objęty obroną związkową.

W niniejszej sprawie wypowiedzenie spełnia zatem wszystkie wymogi formalne, wobec czego zasadne stało się jego zbadanie pod względem merytorycznym, tj. ustalenie jego zasadności.

Ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje, iż ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSN 1999/21/688). Pracodawca nie może w trakcie procesu przed sądem wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazaną w wypowiedzeniu umowy o pracę (por. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSN 2000/7/266 oraz podobnie wyr. Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 r., I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118). Według utrwalonego już stanowiska judykatury przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wskazana pracownikowi musi być konkretna i rzeczywista (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNP 2000/23/858; wyr. Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Podkreślić przy tym należy, iż wystarczające jest ustalenie, że chociaż jedna z kilku wskazanych przyczyn jest prawdziwa (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2008 r., III PK 88/07, LEX nr 469173).

Co ważne, przyczyna wypowiedzenia warunków pracy i płacy musi istnieć w dacie dokonywania wypowiedzenia zmieniającego. Późniejsza zmiana okoliczności nie wpływa na ocenę zasadności wypowiedzenia (zob. wyr. SN z 17.4.2014 r., III PK 95/13, OSNP 2015, Nr 9, poz. 123).

W uzasadnieniu wypowiedzenia pozwana wskazała, iż wypowiedzenie jest spowodowane zmianami organizacyjnymi szkoły, które bezpośrednio wynikają z wprowadzonej reformy oświaty. Ilość klas w szkole podstawowej zwiększy się o klasy VII i VIII, co spowoduje znaczący wzrost liczby uczniów i dwuzmianowość a tym samym muszą ulec zwiększeniu obowiązki niektórych pracowników administracji i obsługi szkoły, których obecność nowych klas bezpośrednio dodatkowo obciąży.

Podana przez pozwaną przyczyna odnosi się wyraźnie do zdarzeń, które miały nastąpić w przyszłości. W chwili dokonania wypowiedzenia żadna z wymienionych okoliczności nie zaistniała. Ośmioletnia szkoła podstawowa została wprowadzona ustawą Prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016 r. (Dz.U. z 2017 r. poz. 59). Dopiero we wrześniu 2017 roku u pozwanej pojawiła się VII klasa, jednakże mimo to ilość uczniów nie była wyższa, niż maksymalna liczba uczniów w latach 2009-2016, kiedy to etat konserwatora wynosił także 0,75. Nie zwiększyła się także ilość oddziałów (było ich nadal 9, tj. tyle samo co w roku poprzednim i o 1 mniej niż w latach 2011-2015), nie było więc konieczności wprowadzenia nauczania dwuzmianowo. W związku z powyższym, niezasadne jest twierdzenie pozwanej, iż obowiązki

niektórych pracowników administracji i obsługi w związku z reformą ulegną zmniejszeniu. Nawet jeśli tak by się stało, skutek ten nastąpił by w przyszłości a nie istniał z pewnością w chwili wypowiedzenia.

Pozwana dodała, że analiza pracy konserwatora, któremu z zakresu obowiązków przeważająca część zadań przekazano do wykonania przez specjalistyczne firmy zewnętrzne potwierdziła, że nowy wymiar zatrudnienia jest wystarczający i pozwoli na efektywną pracę. Jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe Zastępcy Naczelnika Wydziału Z. C. poinformowała powoda, iż nie jest planowana zmiana zasad zatrudnienia pracowników obsługi na rzecz korzystania z usług firm zewnętrznych wykonujących prace zlecone. Pozwana nie wykazała, iż w rzeczywistości przekazała prace, które wcześniej wykonywał powód na rzecz firmy zewnętrznej, przyczyna ta jest więc nierzeczywista. Co więcej, nie wykazała także, by nowy wymiar zatrudnienia był wystarczający dla realizacji zadań powoda. Podała, iż do wniosku takiego doszła po analizie dziennika zadań, jednak do zakresu czynności realizowanych przez powoda poza wykonywaniem zadań zleconych w dzienniku należały także (zgodnie z zakresem czynności) m. in. kontrola urządzeń i sprzętu szkolnego, okresowe malowanie elementów metalowych i drewnianych, konserwowanie zamków, kontrola urządzeń sanitarno-kanalizacyjnych, kontrola i konserwacja urządzeń c.o., koszenie trawników, sprzątanie wokół obiektu szkoły, dozоровanie czy sprawowanie opieki nad obiektem. Dodatkowo, wszelkie zadania obejmujące naprawy w salach lekcyjnych musiały być wykonywane w czasie przerwy po godzinie 12. Ponadto, by wykonać część zleconych napraw powód musiał w pierwszej kolejności zakupić wymagane elementy bądź materiały, co także wymaga czasu.

Reasumując, podane przyczyny wypowiedzenia nie istniały w chwili jego dokonania, dokonane wypowiedzenie uznać więc należy za nieuzasadnione.

Późniejsze podpisanie porozumienia zmieniającego pozostaje bez wpływu na ocenę zasadności dokonanego wypowiedzenia, tym bardziej, że powód, niemalże niezwłocznie i -w ocenie Sądu- skutecznie uchylił się od skutków złożonego pod wpływem błędu oświadczenia woli.

Na marginesie zauważyć należy, iż bezsprzecznie istniał poważny konflikt pomiędzy powodem a dyrektorem pozwanej szkoły. Okoliczności sprawy wskazują, że konflikt ten mógł leżeć u podstaw zmiany warunków pracy i płacy powoda celem zmuszenia go do podjęcia decyzji o samodzielnym odejściu z pracy.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne, na podstawie przywołanych przepisów, Sąd orzekł jak w punkcie 1 wyroku.

Sąd odstąpił od obciążania pozwanej kosztami sądowymi zgodnie z dyspozycją art. 113 ust. 1 o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) i art. 102 kpc mając na uwadze okoliczności sprawy.