

Sygn. akt IV P 69/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 stycznia 2016 roku

Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Sławomir Dudek
Ławnicy:	I. O., J. S.
Protokolant:	st. sekr. sądowy Ewa Adaszek

po rozpoznaniu w dniu 29 stycznia 2016 roku w Piotrkowie Trybunalskim

sprawy z powództwa R. W. (1)

przeciwko Szkole Podstawowej w G.

o przywrócenie do pracy.

1. uchyla wyrok zaoczny z dnia 30 października 2015 roku w punktach 2,3 i 4 i powództwo oddala,

2. zasądza od o R. W. (1) na rzecz Szkoły Podstawowej w G. kwotę 60,00(sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

IVP 69/15 UZASADNIENIE

R. W. (1) pozwem dnia 25.V.15r. skierowanym przeciwko Dyrektorowi Szkoły Podstawowej w G. A. K. odwołała się od rozwiązania stosunku pracy wręzonego jej w dniu 20.V.15r. Wniosła o przywrócenie do pracy na dotychczasowym etacie, tzn. 12 godzin nauczania historii i społeczeństwa, 1 godziny wychowawczej i 1/2 etatu w bibliotece szkolnej. Jak wskazała takie zasady jej pracy zostały ustalone z wójtem u jej mamy w dniu 26.V.13r., a potwierdzonych dnia następnego w szkole przez wójta i dyrektora szkoły.

Powódka wskazała, że już 14.V.15r. dostała od dyrektora szkoły wypowiedzenie ograniczające jej zatrudnienie do wysokości 13/18 etatu i nie wyraziła na to zgody.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że w szkole w G. pracuje od 1987r. na stanowisku nauczyciela i od wielu lat uczy historii i społeczeństwa. R. (...) podała, że przebywała na urlopie zdrowotnym w roku szkolnym 2010/2011 i w 2011r. otrzymała propozycje ograniczenia ilości godzin nauki historii i uzupełnienia etatu na świetlicy szkolnej. Oświadczyła, że na świetlicy może pracować tylko jako jej kierownik. Otrzymała kolejną propozycję pracy w wymiarze 15 godzin historii, 1 godziny wychowawczej i 2 godziny historii w gimnazjum i na taki przydział godzin wyraziła zgodę.

W kolejnym roku szkolnym zaproponowano jej 9 godzin historii i uzupełnienie etatu w świetlicy szkolnej. Złożyła odwołanie do sądu pracy. Jednak stan zdrowia spowodował, że była na zwolnieniu lekarskim, a od 11.X.12r. do końca roku szkolnego na urlopie dla poratowania zdrowia.

Dnia 13.V.13r. po raz pierwszy otrzymała wypowiedzenie warunków pracy, zmniejszono jej wymiar etatu do 9/18 informując, że niewyrażenie zgody spowoduje rozwiązanie stosunku pracy dniem 31.VIII.13r. Założyła sprawę w sądzie. Ale wójt wykorzystywał to, że jej matka jest jego chrzestną i chciał wpłynąć poprzez nią na stanowisko powódki. W dniu 26.V.13r. w domu matki powódki zaproponował powódce powrót do pracy na 1/2 etatu nauczyciela historii i 1/2 etatu w bibliotece szkolnej. Takie ustalenia zostały potwierdzone następnego dnia w szkole z udziałem dyrektora.

Te ustalenia były kłamstwem, powódka była po tej ugodzie dyskryminowana, posądzana o stalking przez dyrektora szkoły, wszyscy się od nie odwrócili.

Na radzie pedagogicznej w dniu 28.IV.15r. powódka dostała propozycje godzin w ilości 13/18 bez godzin w bibliotece. Dnia 14.V.15r. powódka otrzymała wypowiedzenie warunków pracy z ofertą 12 godzin nauczania jej przedmiotu plus 1 godzina wychowawcza. Na to nie wyraziła zgody. W dniu 20.V.15r. otrzymała wypowiedzenie stosunku pracy, które wręczył jej dyrektor szkoły mówiąc, że „ponieważ nie wyraziła zgody na obniżenie pensum, to rozwiązuje z nią stosunek pracy”.

Zapis na dokumencie o rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych jest kłamstwem. Powódka wskazała, że pada na rozprawie te oszczędności realizowane w zatrudnieniu nauczycieli, a prawdą jest że wszyscy chcieli się jej pozbyć.

Praca w bibliotece jednej osoby wiąże się z kłopotami dotarcia do niej dzieci, szczególnie tych, które regularnie czytają i tych najmłodszych.

Bibliotekarz w szkole jest bardzo często nieobecny, a więc jest pytanie o sens utrzymywania biblioteki. Jako dyrektor szkoły prywatnej w okresie matur i egzaminów zawodowych jest nieobecny w bibliotece. A ma on krótszy staż pracy od powódki, jest z wykształcenia historykiem i ma tylko ukończony kurs kwalifikacyjny do pracy w bibliotece. Ma też dzięki wójtowi dodatkowe źródło dochodu, jest dyrektorem prywatnej szkoły mieszczącej się w budynku szkolnym, wraz z dyrektorem i wicedyrektorem nawzajem się zatrudniają. Jest też współwłaścicielem innej prywatnej szkoły położonej w województwie (...).

Powódka podniosła, że nie może być zatrudniona w szkole i w ramach uzupełnienia etatu w szkole w G. Tam pracuje nauczyciel z krótszym stażem pracy, nie wie powódka czy ma ona mianowanie. Ta nauczycielka ma też pół etatu w świetlicy w szkole w G. i ponad pół etatu w (...) nr 1 w P. T. Są też 2 panie, które w szkole w G. mają całe etaty, a także dodatkowe godziny w G., tylko dla powódki nie ma godzin. A to jest celowe utrudnianie pracy powódce.

Powódka jest jedynym nauczycielem o tak długim stażu pracy wobec którego są od kilku lat stosowane groźby i w końcu ją zwolniono.

Powódka wskazała, że wypowiedzenie jest nieważne. Jako przyczynę podano w nim zmiany planu nauczania. A plan nauczania nie uległ zmianie. Powódka ma nadal tę samą ilość godzin historii i społeczeństwa i 1 godzinę wychowawczą. Praca w bibliotece i na świetlicy nie wchodzi w zakres zmiany planu nauczania i praca w nich jest inaczej uregulowana. Ostatnia zmiana nastąpiła w 2012r. i dyrektor nie może się na nią powoływać.

Chodzi tylko o powódkę i zmianę godzin pracy bibliotece szkolnej, która została zmieniona uchwałą Rady Gminy tylko dlatego, aby powódkę zwolnić.

Strona powodowa w piśmie procesowym z dnia 21.VII.15r. określiła prawidłowo jako pozwanego w sprawie Szkołę Podstawową w G. i wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia stosunku pracy dokonanego w dniu 20.V.15r., nakazanie dalszego zatrudniania powódki do czasu prawomocnego rozstrzygnięcia sprawy, a w sytuacji wpływu

okresu wypowiedzenia w trakcie procesu – przywrócenia powódki do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach (k-33-34).

Pozwany Dyrektor Szkoły w G. w odpowiedzi na pozew (k-36-40) nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie podnosząc brak legitymacji biernej pozwanego ewentualnie o oddalenie powództwa z uwagi na jego bezzasadność. Wskazał, że powódka jest zatrudniona na podstawie mianowania w Szkole Podstawowej w G., a zgodnie z art. 3 kp pracodawca jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, jeżeli zatrudnia pracowników. Dyrektor szkoły jedynie kieruje działalnością szkoły i reprezentuje ją na zewnątrz oraz jest w myśl art. 39 ust. 3 ustawy o systemie oświaty kierownikiem zakładu pracy dla zatrudnionych w szkole nauczycieli i pracowników niebędących nauczycielami.

Za pracodawcę powódki należy uznać Szkołę Podstawową w G., a nie dyrektora tej szkoły. Wobec niewłaściwego oznaczenia strony pozwanej powództwo zasługuje na oddalenie. Winno być oddalone również z powodu oczywistej niezasadności.

Etat powódki w roku szkolnym 2014/2015 składał się z 12/18 jako nauczyciela historii, 1 godziny wychowawczej i 1/2 etatu w bibliotece. Przyczyną ograniczenia wymiaru zatrudnienia powódce były zmiany organizacyjne u pozwanego wynikające z realizacji zarządzenia nr (...) wójta gminy G. z dnia 24.III.15r. w sprawie ustalenia zasad opracowywania arkuszy organizacji pracy szkół i przedszkola, dla których organem prowadzącym jest Gmina G. na rok szkolny 2015/2016. Stosownie do treści § 32 ust. 1 zarządzenia zostały wprowadzone nowe normy zatrudnienia nauczycieli – bibliotekarzy w szkołach podstawowych i gimnazjum. Zgodnie z nim dla pozwanego przewidziano 1 etat nauczyciela bibliotekarza, a to oznacza zmniejszenie zatrudnienia o 1 etat.

Oprócz powódki ograniczenie zatrudnienia otrzymała R. M. nauczycielka języka polskiego i A. M. (1) zatrudniona na 1/2 etatu w bibliotece. Ci nauczyciele wyrazili zgodę na ograniczenie zatrudnienia.

Organ prowadzący, do którego zwrócił się dyrektor szkoły z zapytaniem o możliwość uzupełnienia etatu przez nauczycieli szkoły w innych szkołach, poinformował, że nie ma możliwości uzupełnienia etatów w innych szkołach.

Pozwany nie dysponuje żadnymi innymi godzinami, które mogłyby zostać przydzielone powódce. Powódka ma kwalifikacje do nauczania historii oraz do pracy w bibliotece. Szkoła dysponuje 12 godzinami historii i wszystkie zostały przydzielone powódce. Powódce przydzielono również 1 godzinę wychowawczą.

Ponieważ szkoła nie ma możliwości zapewnienia powódce zatrudnienia w pełnym wymiarze i z uwagi na to, że odmówiła ona ograniczenia zatrudnienia szkoła na podstawie art. 20 ust. Pkt 2 ustawy z 26.I.82r. Karta Nauczyciela podjęła decyzję o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych.

Sąd postanowieniem z dnia 22.VII.15r. wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanego Szkołę Podstawową w G. (k-55).

Sąd udzielił pozwanej Szkole Podstawowej w G. 21-dniowego terminu na wniesienie odpowiedzi na pozew.

Na rozprawie w dniu 30.X.15r. Sąd zwrócił pełnomocnikowi pozwanej Szkoły odpowiedź na pozew z dnia 27.X.15r.

Dnia 30.X.15r. sąd wydał wyrok, którym oddalił powództwo w stosunku do Dyrektora Szkoły Podstawowej w G. A. K. oraz przywrócił powódkę R. W. (1) do pracy w pozwanej Szkole Podstawowej w G. na dotychczasowych warunkach, zasądził na rzecz powódki od pozwanej Szkoły wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, tj, za okres od 1.IX.15r. do chwili podjęcia pracy nie więcej niż za 1 miesiąc liczone według stawki 4.500.00zł oraz 180.00zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, wyrok w stosunku do pozwanej Szkoły Podstawowej w G. był wyrokiem zaocznym (k-123-123v).

Sprzeciw od wyroku zaocznego wniosła pozwana Szkoła Podstawowa w G. wnosząc o uchylenie wyroku i oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu sprzeciwu pozwana Szkoła podniosła, że warunki zatrudnienia powódki były określone umową o pracę z 1.IX.88r., a następnie porozumieniem stron 1.IX.11r. i aneksami z 30.VIII.13r. i 28.VIII.14r.

Strona pozwana wskazała, że w 2012r. była już sytuacja braku wystarczającej ilości godzin dla powódki i wówczas Szkoła zaproponowała powódce ograniczenie zatrudnienia, na co powódka nie wyraziła zgody. Powódka wniosła pozew i sprawa była rozpoznawana przez sąd w P. T.. (IV P (...)).

W roku szkolnym 2014/2015 etat powódki składał się z 12/18 godzin nauczyciela historii, 1 godziny wychowawczej i ½ etatu w bibliotece szkolnej (15/30).

Przyczyną ograniczenia wymiaru zatrudnienia powódki były zmiany organizacyjne polegające na zmianie planu nauczania wynikające z realizacji Zarządzenia nr (...) Wójta Gminy G. z 24.III.15r. Wprowadzone zostały nowe normy zatrudnienia nauczycieli-bibliotekarzy w szkołach podstawowych i gimnazjum. Zgodnie z tym zarządzeniem w pozwanej Szkole przewidziano 1 etat nauczyciela –bibliotekarza, a więc zmniejszono ilość etatów o jeden.

Oprócz powódki ograniczenie zatrudnienia otrzymała R. M. nauczycielka języka polskiego i A. M. (1) zatrudniona na ½ etatu w bibliotece. Ci nauczyciele wyrazili zgodę na ograniczenie zatrudnienia.

Dyrektor pozwanej Szkoły dokonał wyboru nauczyciela-bibliotekarza, jaki będzie zajmował jedyny etat przyznany szkole. Zdecydował, że etat otrzyma T. F. (1). Jest ona podobnie jak powódka nauczycielem dyplomowanym, ukończył studia na kierunku filozoficzno-historycznym oraz studia podyplomowe w zakresie bibliotekoznawstwa i informacji naukowej. W bibliotece jest zatrudniony od 2003r., a powódka pracuje w niej od 2013r. T. F. był kilkakrotnie nagradzany przez dyrektora szkoły oraz wójta. W 2012r. po pożarze szkoły i zalaniu zbiorów bibliotecznych spędził wiele godzin na suszeniu, układaniu i porządkowaniu zbiorów. W okresie nieobecności powódki w pracy od października 2014r. do kwietnia 2015r. ten nauczyciel wykonywał również obowiązki należące do powódki.

Szkoła wystąpiła do organu prowadzącego z zapytaniem, czy nauczyciele będą mieli możliwość uzupełnienia etatu w innych szkołach. Otrzymała odpowiedź o braku takich możliwości.

Natomiast sama pozwana Szkoła nie dysponuje żadnymi innymi godzinami, które mogłyby być przydzielone powódce.

Strona pozwana zaproponowała powódce ograniczenie zatrudnienia, jednak powódka nie wyraziła na to zgody i dlatego Szkoła wypowiedziała R. W. stosunek pracy.

Strona pozwana kwestionowała również możliwość wydania w sprawie wyroku zaocznego. Pełnomocnik Szkoły zgłaszając swój udział w sprawie wnioskował o udzielenie terminu na złożenie odpowiedzi na pozew. Sąd na powyższe wyraził zgodę. Należy więc przyjąć, że pełnomocnik szkoły w dniu 22.VII.15r. działał jako osoba umocowana do reprezentowania szkoły i w jej imieniu złożył pismo odpowiedź na pozew.

Gdyby nawet przyjąć, że w dniu 22.VII.15r. pełnomocnik działał w imieniu pozwanego Dyrektora Szkoły, to w treści odpowiedzi na pozew podnoszone były argumenty i wnioskowane dowody wskazujące na okoliczności, które winny wywołać uzasadnione wątpliwości co do prawdziwości twierdzeń powódki. A to skutkować winno niemożliwością wydania wyroku zaocznego.

Sąd postanowieniem z dnia 23.XI.15r. oddalił wniosek strony powodowej o nadanie klauzuli wykonalności wyrokowi zaocznemu z dnia 30.X.15r (k-186).

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

Powódka R. W. (1) była zatrudniona w pozwanej Szkole Podstawowej w G. na stanowisku nauczyciela. Posiada w ramach awansu zawodowego status nauczyciela dyplomowanego. Była zatrudniona na podstawie mianowania. R.

W. uczyła w pozwanej szkole historii i społeczeństwa. Godziny z tych przedmiotów wraz godzinami wychowawczymi zapewniały pensum dla powódki.

W roku 2012 strona pozwana zaproponowała powódce ograniczenie zatrudnienia z uwagi na brak ilości godzin z historii, które zapewniłyby pensum dla powódki.

Powódka od tej decyzji odwołała się do Sądu. Sąd Rejonowy w P. T.. w sprawie IV P (...) wyrokiem z dnia 23.VII.12r. oddalił powództwo. W toku postępowania przed Sądem Okręgowym doszło do porozumienia i postępowanie w sprawie zostało umorzone.

W Sądzie toczyły się także postępowania w sprawach uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę przeciwko Dyrektorowi Szkoły oraz o odszkodowanie w związku z mobbingiem. Te postępowania zostały umorzone (IV P (...)IV P (...)).

Powódka od 2012r. pracowała w pozwanej Szkole na pełnym etacie, jednak miała 12 godzin z historii, 1 godzinę wychowawczą i 15/30 godzin w bibliotece szkolnej. Wcześniej otrzymała propozycję uzupełnienia etatu zajęciami świetlicowymi, na co nie wyraziła zgody.

W 2003r. w Szkole w bibliotece podjął pracę T. F. (1) , zatrudniony został w wymiarze 15/30 etatu, a od 2009r. na całym etacie. T. F. jest z wykształcenia magistrem historii, ukończył także studia podyplomowe z zarządzania oświatą oraz studia podyplomowe w zakresie bibliotekoznawstwa i informacji naukowej. T. F. ma stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego (k- 140-145, 159-164).

W roku szkolnym 2014/2015 w arkuszu organizacyjnym pozwanej Szkoły przewidziano 12 godzin historii i społeczeństwa z przydziałem ich dla powódki R. W., a biblioteka miała przydział 60 godzin, w tym 30 godzin dla T. F. i po 15 godzin dla A. M. (1) i R. W. (1). Z uwagi na zwolnienie lekarskie powódki godziny z historii i społeczeństwa zostały przydzielone dla T. F. (4), A. D. (4), J. (...) (4), a dla M. O. przydzielono godzinę wychowawczą (k-183).

W roku szkolnym 2015/2016 ilość godzin historii i społeczeństwa to 12 godzin, a biblioteka szkolna to 30 godzin. Godziny w bibliotece szkolnej (cały etat) zostały przydzielone dla T. F., a 12 godzin historii były przewidziane dla powódki (k-54, 184).

Szkoła pismem z dnia 14.V.15r. zaproponowała R. (...)ograniczenie zatrudnienia do wysokości 13/18 etatu uzasadniając to zmianami organizacyjnymi planu nauczania. Brak zgody miał spowodować rozwiązanie stosunku pracy z dniem 31.VIII.15r. lub przeniesieniem w stan nieczynny. Powódka na powyższe nie wyraziła zgody. Decyzją z dnia 20.V.15r. pozwana Szkoła rozwiązała z R. (...) stosunek pracy z dniem 31.VIII.15r. na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN z uwagi na zmiany organizacyjne w szkole polegające na zmianie planu nauczania oraz niewyrażenie zgody na warunki zatrudnienia zaproponowane pismem z 14.V.15r. Na wniosek powódki może być ona przeniesiona w stan nieczynny. Rozwiązanie stosunku pracy zawiera pouczenie o sposobie i terminie wniesienia odwołania do sądu (k-6-7).

Wójt Gminy G. wydał zarządzenie nr (...) w dniu 24.III.15r. ustalające zasady opracowywania arkuszy organizacji pracy szkół i przedszkoli na rok szkolny 2015/2016. W §32 załącznika do zarządzenia określono ilość etatów nauczycieli bibliotekarzy, określono ze 30 godzin -1 etat jest przewidziany dla szkół o ilości uczniów powyżej 250 (k-149-154).

Strona pozwana pismem z dnia 13.V.15r. wystąpiła do (...) zawiadamiając o zamiarze wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Podała nauczycieli, których ma to dotyczyć i byli to, A. C. (pedagog szkolny), D. C. (logopeda), R. M. (nauczyciel języka polskiego), A. M. (1) (biblioteka i świetlica) i R. W. (1)(historia i biblioteka) (k-155). (...) pismem z 15.V.15r. zgłosił sprzeciw do takiego zamiaru, ale w odniesieniu do 4 nauczycieli-członków związku. Powódka nie jest członkiem (...) (k-156).

Wójt Gminy poinformował dyrekcję pozwanej Szkoły o braku możliwości uzupełnienia etatów przez nauczycieli szkoły w innych szkołach na terenie gminy (k-157-158).

W 2005 i 2012 roku Wójt gminy wydał zarządzenia dotyczące określenia standardów zatrudnienia nauczycieli w szkołach na terenie gminy. Była w nich ustalona ilość etatów bibliotekarzy. W zarządzeniu z 2005r. 1 etat był ustalony dla szkoły z ilością uczniów powyżej 360, a zwiększenie było o 0,5 etatu za każde 260 uczniów, a w zarządzeniu z 2012 roku był przewidziany 1 etat dla szkół z ilością uczniów powyżej 300 i zwiększeniem o 0,5 etatu za każdą następną ilość 200 uczniów (k-205-206).

T. F. (1) jest zatrudniony na stanowisku dyrektora w Niepublicznej (...)w G. K.. Zajęcia w tej szkole odbywają się co 2 tygodnie w piątki i soboty (k-209).

To dyrektor pozwanej szkoły dokonał wyboru nauczyciela, z którym rozwiązać stosunek pracy. Wybrał do zwolnienia powódkę, gdyż jest pracownikiem o wiele mniej dyspozycyjnym od T. F..

Powódka była nauczycielem uczącym w pozwanej Szkole historii i społeczeństwa. Od roku 2011 po zmianach zasad nauczania w pozwanej Szkole z uwagi na ilość dzieci, ilość klas nie ma 18 godzin z przedmiotów historia i społeczeństwo. Powódka o tym była zorientowana. Jednak uważała, że szkoła ma obowiązek zapewnić dla niej pełny etat. W kolejnych latach powódka otrzymywała propozycje ograniczenia etatu, wypowiedzenia, ale dochodziło do porozumień i R. (...) miała pełny etat, ale składający się z 12/18 historii i społeczeństwa, 1 godziny wychowawczej oraz 15/30 w bibliotece. Takie ustalenia powodowały wycofywanie przez powódkę pozwów w Sądzie Pracy. Powódka także w okresie ostatnich lat korzystała z urlopów dla poratowania zdrowia., przebywała też na zwolnieniach lekarskich. Urlopy miała w latach 2010/2011 i 2012/2013, a zwolnienia w okresie od października 2014 do kwietnia 2015r.

W 2015 roku powódka nie wyraziła zgody na ograniczenie jej zatrudnienia w kolejnym roku szkolnym ((...)). W dniu 20.V.15r. strona pozwana wypowiedziała jej stosunek pracy na podstawie art. 20 ust.1 pkt 2 KN.

Stwierdzić należy, że zmiany w pozwanej Szkole nie dotyczyły planu nauczania w ścisłym tego słowa znaczeniu, ilość godzin z poszczególnych przedmiotów nie uległa zmianie, został natomiast zmieniony zakres obsadzenia biblioteki szkolnej, ilość etatów bibliotekarzy zmniejszono z dwóch do jednego. I ten etat został przydzielony dla T. F., nauczyciela który pracował na całym etacie w bibliotece i jest w tę pracę zaangażowany. Jest też obecny w pracy, nie korzysta ze zwolnień i urlopów dla poratowania zdrowia.

Zlikwidowany etat w bibliotece spowodował odebranie godzi powódce i A. (...). Ta nauczycielka utrzymała godziny w świetlicy oraz godziny z etyki. Dla powódki był przewidziany niepełny etat z historii i społeczeństwa.

Wybór nauczyciela do obsady etatu w bibliotece jest zasadny. Obiektywnie to powódka jest nauczycielem korzystającym ze zwolnień i urlopów zdrowotnych, nie jest takim nauczycielem T. F.. Tezy powódki dotyczące permanentnej nieobecności T. F. w bibliotece i załatwiania w godzinach pracy obowiązków związanych z kierowaniem prywatną szkołą nie są niczym poparte. Z informacji tej szkoły wynika, że zajęcia w niej odbywają się w piątki i soboty po południu, a więc godziny „aktywności” tej szkoły i jej nauczycieli nie przenikają się z godzinami pracy pozwanej Szkoły i jej biblioteki. Nie są prawdziwe twierdzenia powódki o zatrudnieniu 2 pracowników w bibliotece, w tym zakresie dyrektor pozwanej szkoły wyjaśnił i są to wyjaśnienia wiarygodne, że są to pracownicy z PUP zatrudnione na staż i na etaty administracyjne, a nie nauczycielskie. Te tezy znajdują potwierdzenie w arkuszu organizacyjnym Szkoły, nie ma tam żadnych nowych etatów dla biblioteki.

W ocenie sądu nie prawidłowe były porozumienia zawarte w latach poprzednich, na podstawie których etat powódki był dopełniany godzinami niedydaktycznymi, a godzinami w bibliotece. Takie działania spowodowały, że sztucznie utrzymywano pełny etat dla nauczyciela dydaktyka i to w sytuacji, gdy etat taki nie jest możliwy do ustalenia od co najmniej kilku lat.

A działania szkoły polegające na łączeniu etatów dydaktycznych z etatami innymi, takimi jak biblioteka czy świetlica nie jest dopuszczalne, inne są zadania i cele pracy nauczyciela dydaktyka, a inne nauczyciela, który pełni zadania opiekuńczo-organizacyjne. Całkowicie inaczej wyglądają także pensje dla tak różnych etatów, 18 to pensum dla dydaktyka, dla bibliotekarza pensum wynosi 30 godzin, a dla świetlicy 26 godzin (art.42ust.3 KN). A jednocześnie, o czym zapominają zainteresowani nadal obowiązuje nauczycieli tygodniowy wymiar 40 godzin (art.42 ust.1 KN). Nie jest to zasadne, nie jest też prawidłowe matematyczne odnoszenie jednego pensum do pensum z innego zakresu, tak jak czyniono to w odniesieniu do zakresu czynności i pensum dla powódki i nie tylko dla niej w pozwanej Szkole w poprzednich latach.

Z powodów zmian organizacyjnych, zmian ilości godzin z przedmiotów historii i społeczeństwa strona pozwana winna ograniczyć zatrudnienie dla powódki. I czyniła tego próby, które były nieskuteczne. A wynikało to z racji utrwalonych zasad funkcjonowania nauczycieli w pozwanej Szkole i nie tylko w niej, zasad wytworzonych przez interpretację Karty Nauczyciela tylko i wyłącznie z punktu widzenia interesu nauczyciela, a także istniejących i także nie tylko w pozwanej Szkole, ale i w wielu innych jednostkach powiązań towarzyskich, rodzinnych i podobnych. Powódka nie zaprzecza, że wójt jest jej bratem ciotecznym. że był przez wiele lat dyrektorem pozwanej Szkoły. I te wszystkie względy skutkowały zawieraniem porozumień, które odnosiły się do zatrudnienia powódki w latach poprzednich, a nie rozwiązywały problemu, tylko odsuwały go w czasie.

W art.20 KN unormowano w zasadzie jedyną sytuację, w której szkoła może rozwiązać stosunek pracy z nauczycielem. W przepisie tym jako uzasadnienie takiej decyzji podano „całkowitą likwidację szkoły oraz częściową likwidację szkoły albo zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć”. Jednak nie ma w Karcie Nauczyciela osobnego zapisu, który odnosiłby się do nauczycieli zatrudnionych na stanowiskach niedydaktycznych (biblioteka, świetlica). Dlatego należy przyjąć, że również w stosunku do takich nauczycieli art. 20 KN może być zastosowany. A wówczas plan nauczania będzie rozumiany jako plan obejmujący godziny pracy wszystkich nauczycieli, nie tylko dydaktyków. Dlatego, jakkolwiek pojęcie zmian planu nauczania nie jest najwłaściwszym, to jednak nie jest nieprawdziwym w odniesieniu do stosunku pracy powódki i zmian w jej zakresie obowiązków, polegających na zmniejszeniu etatu.

Powódka R. W. nie wyraziła zgody na obniżenie etatu. A strona pozwana dokonała w ocenie Sądu właściwego doboru nauczyciela, jakiego pozostawiła etat w bibliotece. W tej sytuacji pozwana Szkoła rozwiązała z powódką stosunek pracy na podstawie art.20 ust.1 pkt 2 KN. I w ocenie Sądu nie została ta norma naruszona.

Jak wyżej Sąd wskazał wybór T. F. jako nauczyciela, który będzie zatrudniony na pozostawionym w pozwanej Szkole jednym etacie bibliotekarza był wyborem właściwym. Ten nauczyciel był zatrudniony w pozwanej Szkole w bibliotece, to było jego miejsce pracy i zakres obowiązków od początku zatrudnienia w Szkole. Powódka i A. M. tylko uzupełniały swoje etaty godzinami pracy w bibliotece. Zasadnie więc to one zostały pozbawione tych godzin. Powódka jest pracownikiem mniej dyspozycyjnym od T. F., w ostatnich latach korzystała z urlopów dla poratowania zdrowia i długich zwolnień lekarskich. A jej kolejne zwolnienie zakłóciłoby pracę biblioteki szkolnej.

Sąd miał również na uwadze to, kiedy powódka wniosła pozew i kogo wskazała jako stronę pozwaną. Pozew został złożony do Sądu w dniu 25.V.15r. a jako pozwanego powódka wskazała Dyrektora Szkoły P.w G. A. K.. Wypowiedzenie powódka otrzymała dnia 20.V.15r.

Pełnomocnik powódki w piśmie procesowym z dnia 21.VII.15r. dokonał prawidłowego określenia strony pozwanej jako Szkoły P. w G.. Takie określenie pracodawcy dla nauczyciela jest oczywiście prawidłowe, nauczyciel jest bowiem pracownikiem szkoły, a szkoła jest jego zakładem pracy, nie jest nim dyrektor danej szkoły. Jednak jak wskazano wyżej powódka występowała już w latach poprzednich z pozwami dotyczącymi jej stosunku pracy. Ta ilość spraw wyklucza przyjęcie pomyłkowego niewłaściwego określenia strony ;pозwanej przez powódkę R. (...) Wyklucza to również postawa powódki, która co do zasady pretensje w zakresie swojego zatrudnienia ma do władz gminy, wójta, pracownia urzędu gminy zajmującego się szkołami i dyrektora szkoły.

W ocenie sądu data złożenia pisma przez pełnomocnika powódki jest datą, w której pozew został skierowany przeciwko właściwej jednostce. I ta data jest datą wniesienia odwołania do sądu w rozumieniu art.264 kp. A termin na wniesienie odwołania wynosi 7 dni i jest liczony od daty otrzymania wypowiedzenia. Pozew przeciwko właściwemu pozwanemu został więc złożony z przekroczeniem powyższego terminu i przekroczeniem wynoszącym blisko 2 miesiące. Pouczenie w wypowiedzeniu wręczonym powódce było właściwe. Nie ma także żadnej okoliczności, która usprawiedliwiłaby niezachowanie terminu do wniesienia odwołania do sądu pracy (art.265 kp).

Mając na uwadze wszystkie powyższe okoliczności Sąd uznał powództwo za niezasadne. Dlatego zmienił wyrok zaoczny i oddalił powództwo.

Wskazać należy, że strony podały iż powódka pracuje w pozwanej Szkole. Pracuje na niepełnym etacie, ale wynagrodzenie otrzymuje za cały etat. Nie ma żadnej podstawy poza oczywiste wolą stron do takich działań. Wyrok zaoczny nie był zaopatrzony w klauzulę natychmiastowej wykonalności, co więcej Sąd oddalił wniosek strony powodowej o nadanie wyrokowi klauzuli wykonalności. Tak więc wyrok zaoczny nie może być podstawą przyjęcia powódki do pracy w listopadzie 2015r