

Sygn. VPa 34/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 października 2015 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska

SSR del. Urszula Sipińska-Sęk (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 22 września 2015 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa E. M.

przeciwko (...) w L.

o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy oraz wyrównanie wynagrodzenia

na skutek apelacji powódki E. M. od wyroku Sądu Rejonowego

w Tomaszowie Maz. IV Wydziału Pracy z dnia 31 października 2014r.

sygn. IV P 175/13

1. *oddala apelację,*

2. *zasądza od powódki E. M. na rzecz pozwanej (...) w L. kwotę 60,00 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.*

Sygn. akt V Pa 34/15

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 24 maja 2013 roku skierowanym przeciwko (...) w L. powódka E. M. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie jej warunków umowy o pracę oraz o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kosztów postępowania.

Na rozprawie w dniu 7 marca 2014 roku powódka z uwagi na upływ okresu wypowiedzenia wniosła o przywrócenie poprzednich warunków płacy i pracy oraz wniosła o zasądzenie na jej rzecz wyrównania wynagrodzenia za okres od 1 września 2013 roku do daty wydania wyroku w kwocie 7.000 złotych brutto za 7 miesięcy, tj. po 1.000 złotych każdy miesiąc.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 31 października 2014 roku Sąd Rejonowy w Tomaszowie Maz. w sprawie sygn. akt IV P 175/13 oddalił powództwo oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

Powódka była zatrudniona w pozwanej (...) w L. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 31 sierpnia 1998 roku na 1/2 etatu na stanowisku referenta oraz na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 1 września 2003 roku na 15/30 etatu na stanowisku nauczyciela bibliotekarza.

Powódka była członkiem (...) (...) w O..

(...)(...)a (...) w O. jest zarejestrowana w rejestrze Organizacji (...) Regionu (...) i statutową władzą wykonawczą (zarządem) organizacji jest (...) (...)a, której przewodniczącą jest J. P..

Uchwałą z dnia 10 marca 2010 roku (...) (...) wskazała członków związku upoważnionych do jej reprezentowania wobec pracodawcy w okresie trwania kadencji 2010-2014. Do reprezentowania związku wobec dyrektora (...) w L. została wskazana powódka.

W pozwanej szkole było zatrudnionych w 2013 roku 16 osób łącznie z obsługą, w tym 6 osób należało do (...).

Pozwana Szkoła nie została poinformowana na piśmie przez organizację związkową o pracownikach podlegających szczególnej ochronie w związku z podjętą uchwałą z dnia 10 marca 2010 roku.

Informacje o osobach chronionych Przewodnicząca organizacji związkowej przekazywała ustnie dyrektorom szkół, a jeśli nawet kierowała informację na piśmie, fakt ten nie był odnotowywany w żadnej dokumentacji związkowej, gdyż nie był prowadzony dziennik korespondencji.

Po dniu 6 maja 2011 roku nie odnotowano w księdze kancelaryjnej pozwanej szkoły pism od organizacji związkowej.

W dniu 2 kwietnia 2013 roku organ prowadzący przesłał do dyrektorów szkół prowadzonych przez gminę O. założenia do organizacji roku szkolnego 2013/2014, którymi powinni się kierować przy pracy nad projektem organizacji tego roku szkolnego. Organ prowadzący zastrzegł, że zatwierdzone zostaną tylko te projekty organizacyjne, które będą uwzględniać zalecane założenia. Jedno z założeń limitowało zatrudnienie nauczyciela bibliotekarza w zależności od ilości uczniów w szkole. W szkołach poniżej 500 uczniów liczbę godzin określał algorytm - 1,2xn (liczba uczniów bez oddziału przedszkolnego)x30, a w szkołach powyżej 500 uczniów - 1 etat.

Na początku maja 2013 roku dyrektor pozwanej rozmawiała z przewodniczącą związku zawodowego (...) o projekcie zmian organizacyjnych w szkole oraz, że nie wszyscy pracownicy będą mieli zatrudnienie. Przewodnicząca poinformowała dyrektora, że powódka jest osobą szczególnie chronioną.

W dniu 8 maja 2013 roku dyrektor pozwanej skierowała 2 pisma do (...) w O., w jednym z nich zwróciła się o udzielenie informacji, którzy z nauczycieli (...) w L. należą do związku zawodowego i jakie pełnią funkcje, a w drugim w ramach konsultacji związkowych poinformowała organizację związkową, że w związku ze zmniejszeniem ilości godzin zatrudnienia nauczyciela bibliotekarza w roku szkolnym 2013/2014 nastąpi zmiana warunków zatrudnienia powódki. Przewodnicząca związku potwierdziła odbiór pism w dniu 10 maja 2013 roku.

Pismem z dnia 16 maja 2013 roku (data nadania na pocztę 17 maja 2013 roku) Przewodnicząca poinformowała pozwaną Szkołę, że nie wyraża zgody na zmianę warunków zatrudnienia powódki oraz, że stosunek pracy powódki podlega szczególnej ochronie w związku z podjętą uchwałą z dnia 10 marca 2010 roku, w której powódka została wskazana do reprezentowania związku wobec pracodawcy i jest objęta szczególną ochroną stosunku pracy. Pismo wpłynęło do (...) w dniu 20 maja 2013 roku i dyrektor (...) zapoznała się z jego treścią w dniu 21 maja 2013 roku.

Pismem z dnia 20 maja 2013 roku pozwany pracodawca wypowiedział powódce warunki umowy o pracę zawartej w dniu 1 września 2003 roku w części dotyczącej wymiaru czasu pracy nauczyciela bibliotekarza z zachowaniem

trzymiesięcznego wypowiedzenia, na podstawie art.42§ 1, 2 i 3 Kodeksu Pracy w związku z art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela.

Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano wdrożenie założeń organu prowadzącego do projektu organizacyjnego powodujące zmniejszenie ilości godzin biblioteki i skutkujące zmianą planu nauczania uniemożliwiająca dalsze zatrudnienie nauczyciela bibliotekarza w obecnym wymiarze -15/30 etatu. Po upływie okresu wypowiedzenia tj. od 1września 2013 roku pracodawca zaproponował nowe warunki zatrudnienia: zatrudnienie w wymiarze - 7/30 etatu jako nauczyciel bibliotekarz i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia. Pracodawca pouczył powódkę, że jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy. Natomiast w razie odmowy przyjęcia nowych warunków umowa rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia. Pracodawca pouczył powódkę o prawie wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Tomaszowie Maz. w terminie 7 dni od dnia doręczenia pisma. Powódka otrzymała oświadczenie pracodawcy w dniu 21 maja 2013 roku.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom powódki, że pismem z maja 2011 roku Przewodnicząca organizacji związkowej poinformowała pozwaną Szkołę, że powódka podlega szczególnej ochronie. Pismo załączone przez powódkę z dnia 6 maja 2011 roku na poparcie swoich twierdzeń, adresowane do pozwanej (...) informujące, że powódka jest osobą objętą ochroną stosunku pracy zgodnie z uchwałą z Komisji z dnia 10 marca 2010 roku, choć wiarygodne w swojej treści nie dowodzi, że pismo to dotarło do dyrektora (...), bowiem brak jest na nim potwierdzenia odbioru przez adresata pisma. Wpływu pisma do (...) nie odnotowano także w księdze kancelaryjnej (...). Zdaniem Sądu pismo to zostało wygenerowane na potrzeby toczącego się procesu i treść w nim zawarta nie była podana do wiadomości dyrektora (...).

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo podlega oddaleniu.

Na wstępie Sąd Rejonowy wskazał, że stosunek pracy powódki posiadającej stopień awansu zawodowego - nauczyciel dyplomowany zatrudnionej na stanowisku nauczyciela bibliotekarza na 15/30 etatu na podstawie umowy o pracę podlega przepisom Kodeksu Pracy, co oznacza że dokonane powódce wypowiedzenie warunków umowy o pracę podlega ocenie na podstawie art. 42 k.p. w zw. z art. 45 k.p., który stosuje się tu odpowiednio. Oznacza to, że do wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy należy odpowiednio stosować wszystkie ustawowe regulacje dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę z uwzględnieniem różnic konstrukcyjnych tych dwóch instytucji prawnych. Różnice te wynikają przede wszystkim z celu wypowiedzenia zmieniającego wyrażającego się w przekształceniu stosunku pracy z upływem okresu wypowiedzenia a ewentualnie, gdy pracownik nie przyjmie nowych warunków rozwiązania umowy o pracę.

Sąd Rejonowy stwierdził, że odpowiednie stosowanie przepisów dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę odnosi się w szczególności do wymogu jego zasadności, formy, okresów i terminów wypowiedzenia, obowiązku konsultacji zamiaru wypowiedzenia ze związkami zawodowymi oraz ochrony pracownika przed nieuzasadnionym lub niezgodnym z prawem wypowiedzeniem.

Sąd Rejonowy podkreślił, że rozpoznając powództwo z art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. Sąd bada po pierwsze to, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełniono wymogi formalne, a po wtóre, czy jest ono uzasadnione. Sąd uwzględnia bowiem odwołanie pracownika jedynie wówczas, gdy wypowiedzenie jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umowy o pracę stosowanych do wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Sąd Rejonowy podniósł, że zasadniczy problem w niniejszej sprawie sprowadza się do oceny, czy stan faktyczny sprawy pozwala na objęcie powódki ochroną wynikającą z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U.2014.167 t.j.), który to przepis zgodnie z art. 34² ustawy odnosi się również do działaczy związkowych międzyzakładowej organizacji związkowej obejmującej swoim działaniem pracodawcę oraz, czy pracodawca nie uchybił przepisom o obowiązku konsultacji związkowych.

Następnie odnosząc się do zagadnienia powstania ochrony przed zwolnieniem z pracy działaczy związkowych, Sąd Rejonowy powołał art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o związkach zawodowych, a także wydane na podstawie delegacji zawartej

w art. 32 ust. 10 tej ustawy § 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 16 czerwca 2003 r. w sprawie powiadamiania przez pracodawcę zarządu zakładowej organizacji związkowej o liczbie osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy oraz wskazania przez zarząd oraz komitet założycielski zakładowej organizacji związkowej pracowników, których stosunek pracy podlega ochronie, a także dokonywania zmian w takim wskazaniu (Dz.U. Nr 108, poz. 1013). r

Sąd Rejonowy powołał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2011 roku w sprawie sygn. akt II PK 184/10, w którym wskazano, że na podstawie art. 32 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) pracodawca powinien uzyskać dokładną i pewną (imienną i na piśmie) informację, który z pracowników podlega ochronie. Informacji takiej nie zastępuje przekazana pracodawcy wiadomość o osobach upoważnionych do reprezentowania organizacji związkowo) wobec pracodawcy. W uzasadnieniu do wyroku Sąd Najwyższy podkreślił, że cyt. wyżej rozporządzenie wymaga, by pracodawca został poinformowany i to na piśmie o osobach objętych ochroną z imienia i nazwiska. Powiadomienie dokonane przez zarząd o objęciu ochroną przed rozwiązaniem i zmianą stosunku pracy działacza związkowego jest wystarczające, ale i konieczne. Dopiero ono wskazuje pracodawcy, iż pracownik podlega ochronie na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Zgodnie zaś z wyrokiem SN z dnia 23 lutego 2005 r. sygn. akt 111 PK 77/04 ochrona przysługuje od chwili zawiadomienia pracodawcy o uchwale zarządu zakładowej organizacji związkowej wskazującej osobę podlegającą ochronie.

Powołując treść art. 38 § 1,2 i 5 k.p. Sąd Rejonowy wskazał, że Kodeks pracy nie określa sposobu liczenia 5-dniowego terminu. Należy zatem w tym zakresie odpowiednio stosować art. 111 i 115 k.c. w zw. z art. 300 k.p., z których to przepisów wynika, że termin oznaczony w dniach kończy się z upływem ostatniego dnia. Niezajęcie stanowiska przez zakładową organizację związkową w terminie 5 dni umożliwi pracodawcy złożenie pracownikowi wypowiedzenia.

Jednocześnie Sąd Rejonowy wskazał, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 września 2000 r., sygn. akt I PKN 30/00 stwierdził, że motywy zastrzeżeń zgłoszonych przez zakładową organizację związkową (art. 38 § 2 k.p.) nie muszą odnosić się do podanej przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 38 § 1 k.p.).

W ocenie Sądu Rejonowego z ustalonego stanu faktycznego wynika, że pracodawca miał przekazaną ustnie przez przewodniczącą związku informację, że powódka podlega ochronie przed zwolnieniem, na początku maja 2013 roku. Informację na piśmie o ochronie powódki jako działacza związkowego pracodawca uzyskał dopiero w dniu 20 maja 2013 roku z pisma organizacji związkowej, w którym zgłoszono zastrzeżenia do zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia powódce warunków zatrudnienia. Informacja ta dotarła jednak do pracodawcy po upływie 5 dniowego terminu na zgłoszenie zastrzeżeń do wypowiedzenia, zatem pracodawca nawet posiadając w dniu 21 maja 2013 roku wiedzę o statusie powódki jako pracownika chronionego mógł wręczyć jej pismo o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę.

Zdaniem Sądu Rejonowego należało uznać, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę było również w tym zakresie zgodne z prawem. Jednocześnie Sąd Rejonowy wskazał, że miał na uwadze, że związek zawodowy powinien szczególnie dbać o interesy swoich członków, także w sferze zapewnienia ochrony przed zwolnieniem z pracy tym członkom, którym wcześniej takiej ochrony udzielił i powinien bezwzględnie przestrzegać przepisów dotyczących procedury informowania pracodawców o pracownikach podlegających ochronie. Pracodawca ma bowiem prawo do uzyskania tej informacji bez zbędnej zwłoki po podjęciu uchwały i w przepisanej formie. Ochrona działacza związkowego nie może stać w sprzeczności oraz ponad uprawnieniami pracodawcy do dobrej organizacji pracy i w związku z tym do posiadania pewnej informacji o osobach objętych ochroną.

Sąd Rejonowy pokreślił, że wypowiedzenie zmieniające wręczone powódce było dokonane z uwzględnieniem pozostałych wymogów formalnych. Pracodawca wypowiedział warunki w formie pisemnej, wskazał przyczynę wypowiedzenia, zaproponował nowe warunki pracy i płacy i dokonał wymaganych pouczeń w kwestii przyjęcia lub odmowy przyjęcia nowych warunków zatrudnienia i odwołania do sądu. Rozważenia wymaga jedynie, czy przyczyna wypowiedzenia była zasadna, a więc czy spełniała wymóg konkretności i prawdziwości.

Sąd Rejonowy wskazał, że w przedmiotowej sprawie pracodawca wprowadził rzeczywiste zmiany wymuszone wdrożeniem założeń organu prowadzącego do projektu organizacyjnego na rok 2013/2014. Zmiany te polegały na likwidacji etatu pedagoga szkolnego i ograniczeniu etatu nauczyciela bibliotekarza i zostały zatwierdzone przez organ prowadzący. Zauważyć wypada, że ilość godzin nauczyciela bibliotekarza zgodnie z zalecanym algorytmem nie nakładała na dyrektora szkoły obowiązku zatrudnienia go w wymiarze zgodnie z wzorem. Algorytm określał bowiem maksymalną ilość godzin na stanowisku nauczyciela bibliotekarza, w zależności od ilości uczniów. Celem założeń było bowiem zrationalizowanie zatrudnienia w szkole w sytuacji zmniejszania się ilości uczniów. Pozwany pracodawca obniżył wymiar etatu powódki, co spotkało się z aprobatą organu prowadzącego, a zatem uznać należy, że przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa.

Sąd Rejonowy podkreślił, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu była także konkretna, opisana w swej treści w sposób jasny i czytelny, czego powódka zresztą nie kwestionowała.

Zdaniem Sądu Rejonowego wypowiedzenie powódce warunków zatrudnienia nie wskazuje także, aby było ono nieuzasadnione. Ocena zasadności wypowiedzenia warunków pracy wymaga rozważania przede wszystkim tego, czy czynność ta nie była sprzeczna z zasadami współzycia społecznego oraz czy była to czynność "słuszna", racjonalnie uzasadniająca chęć pracodawcy kontynuowania stosunku pracy na zmienionych warunkach. Omawiane kryterium jest wykorzystywane przy dyskwalifikowaniu wypowiedzeń uzasadnionych w sposób oczywiście błahy, względnie takich wypowiedzeń, u podłoża, których leżałaby na przykład chęć dyskryminowania pracownika, czy też wypowiedzeń warunków pracy, co do których zostanie ustalone, że w rzeczywistości zmierzało ono do rozwiązania stosunku pracy. Należy również zaznaczyć "ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30§ 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98), co bez wątplenia dotyczy również wypowiedzenia zmieniającego.

Reasumując Sąd Rejonowy wskazał, że ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika, aby wypowiedzenie warunków pracy i płacy naruszało zasady współzycia społecznego lub faktycznie zmierzało do definitywnego rozwiązania stosunku pracy powódki. Sąd Rejonowy podkreślił, iż powódka zachowała 1/2 etatu referenta, a obniżenie etatu dotyczyło tylko wymiaru etatu nauczyciela bibliotekarza. Zdaniem Sądu Rejonowego nie było celem pracodawcy rozwiązanie stosunku pracy z powódką, a wręcz przeciwnie kontynuowanie zatrudnienia powódki, ale na zmienionych warunkach zgodnych z wdrażanymi nowymi założeniami organizacji roku szkolnego na 2013/2014 rok.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Rejonowy oddalił powództwo.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. a wysokość kosztów zastępstwa procesowego powódki ustalił na podstawie § 12 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. 2002.163.1348 ze zm.).

Powyższy wyrok zaskarżył w całości apelacją pełnomocnik powódki E. M. zarzucając mu:

1. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału, w szczególności poprzez przyjęcie, iż pismo z maja 2011 roku Przewodniczącej organizacji związkowej nie poinformowało skutecznie pozwanej szkoły, że powódka podlega szczególnej ochronie, bo zdaniem Sądu pismo to zostało wygenerowane na potrzeby toczącego się procesu i treść w nim zawarta nie była podana do wiadomości dyrektora (...), oraz uznaniu, iż stosunek pracy powódki posiadającej stopień awansu zawodowego - nauczyciel dyplomowany zatrudnionej na stanowisku nauczyciela bibliotekarza na 15/30 etatu na podstawie umowy o pracę, podlega przepisom Kodeksu Pracy;
2. naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 38 § 1,2 i 5, art. 42, art. 43, art. 111 i art. 115 k.c. w zw. z art. 300 k.p., art. 32 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2014 r., poz. 167) w związku z art. 241^{25a} Kodeksu pracy, niezastosowanie art. 1 ust. 1 pkt 1, art. 20 ust. 2,

ust. 5a i 5b, art. 42 ust. 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (t.j. Dz. U. z 2014 r., poz. 191), oraz art. 328 § 2 k.p.c. w zakresie dotyczącym podstawy faktycznej i prawnej rozstrzygnięcia.

Wskazując na powyższe pełnomocnik powódki wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości, oraz uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie powódce warunków umowy o pracę w części tj. zmniejszenie etatu z 15/30 na 7/30, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpatrzenia przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

Pełnomocnik pozwanej wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Rejonowy wbrew zarzutom apelacji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, które są wystarczające do rozpoznania apelacji.

Trafnie także Sąd Rejonowy przyjął, że do wypowiedzenia warunków pracy i płacy powódki jako nauczyciela dyplomowanego zatrudnionego na podstawie umowy o pracę mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, a nie Karty Nauczyciela, jak chce skarżący. Nie oznacza to, że do powódki przepisy Karty Nauczyciela nie mają w ogóle zastosowania. Wręcz przeciwnie powódka jako nauczyciel jest objęta Kartą Nauczyciela, a przepisy Kodeksu pracy mają do niej zastosowanie jedynie w kwestiach nie uregulowanych w Karcie Nauczyciela, co wynika z art. 91c ust. 1 KN. Jedną z takich kwestii jest zmiana warunków pracy i płacy nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Przepisy Karty Nauczyciela (art. 20 ust 1 pkt 2 Karty Nauczyciela) regulują kompleksowo jedynie kwestie definitywnego rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem w sytuacji częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania i to tylko z nauczycielem zatrudnionym w pełnym wymiarze zajęć. W myśl bowiem art. 20 ust 1 pkt 2 KN w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie **nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć**, dyrektor rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Przy czym nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może w w/w sytuacji wyrazić także zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 KN. A zatem zakaz zmniejszenia wymiaru zajęć bez zgody nauczyciela dotyczy wyłącznie nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania. Takich ograniczeń nie ma w przypadku nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, z tym że zmiana warunków pracy i płacy – wobec nieuregulowania tego zagadnienia w Karcie Nauczyciela - może nastąpić wyłącznie na zasadach określonych w kodeksie pracy. Skoro bowiem z nauczycielem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy pracodawca może w przypadku zmian organizacyjnych lub zmian planu nauczania na podstawie art. 20 ust 1 pkt 2 KN rozwiązać stosunek pracy, to tym bardziej należy dopuścić możliwość zastosowania wobec takiego nauczyciela łagodniejszej formy ingerencji w stosunek pracy jaką jest wypowiedzenie zmieniające regulowane w przepisach kodeksu pracy.

W będącej przedmiotem osądu sprawie powódka była zatrudniona w pozwanej szkole na stanowisku bibliotekarza w niepełnym wymiarze zajęć (15/30), co z kolei legło u podstaw zatrudnienia jej na podstawie umowy o pracę, a nie mianowania, pomimo posiadania przez nią stopnia awansu nauczyciela dyplomowanego od 30 sierpnia 2010r..

W myśl bowiem art. 10 ustęp 5 Karty Nauczyciela zasadą jest, że stosunek pracy z nauczycielem mianowanym i z nauczycielem dyplomowanym (nawiązuje się na podstawie mianowania, jeżeli poza spełnieniem warunków wymienionych w pkt 1-5 art. 10 Karty, istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony (art. 10 ustęp 5 pkt 6 KN). W pozwanej szkole powódka była zatrudniona cały czas w

niepełnym wymiarze czasu pracy, co oznacza, że nie było warunków do zatrudnienia jej w pełnym wymiarze zajęć. To z kolei wyłączało możliwość zatrudnienia powódki na podstawie stosunku mianowania. Warunkiem niezbędnym do zatrudnienia nauczyciela na podstawie stosunku mianowania jest bowiem istnienie warunków do zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć, a nie awans na nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego. Awans nie zapewnia zatrudnienia na podstawie mianowania, jak chce apelujący.

W przypadku braku warunków do zatrudnienia nauczyciela, o których mowa w ust. 5 pkt 6 art. 10 KN, stosunek pracy z nauczycielem mianowanym lub dyplomowanym można nawiązać wyłącznie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze (art. 10 ustęp 6 KN). Konsekwencją zatrudnienia nauczyciela dyplomowanego w niepełnym wymiarze na podstawie umowy o pracę jest to, że nie ma do niego zastosowania art. 20 ust 1 pkt 2 KN. Jak już bowiem wyżej wyjaśniono przepis ten, jak wynika z jego treści, ma zastosowanie tylko i wyłącznie do nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu zajęć.

Przepisy Karty Nauczyciela nie regulują kwestii wypowiedzenia warunków pracy i płacy na podstawie umowy o pracę zarówno w pełnym jak i w niepełnym wymiarze czasu pracy. Pozwala to na zastosowanie do tych nauczycieli na podstawie art. 91c ust 1 KN instytucji wypowiedzenia zmieniającego regulowanego przepisami kodeksu pracy, a mianowicie art. 42 k.p., art. 38 k.p., jak prawidłowo przyjął Sąd Rejonowy.

Tym samym za bezzasadne należy uznać zarzuty apelacji dotyczące naruszenia prawa materialnego w postaci art. art. 20 ust 2, 5a i 5b KN oraz art. 42 ust.3 KN.

Przepis art. 20 ust 2 KN dotyczy świadczeń należnych nauczycielowi w razie rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie art. 20 ustęp 1 KN. W przedmiotowej sprawie do powódki jak wyżej uzasadniono przepis art. 20 ust 1 pkt 2 KN w ogóle nie miał zastosowania, a nadto stosunek pracy z nią nie uległ rozwiązaniu. Pomimo złożenia odwołania od wypowiedzenia zmieniającego, powódka od dnia 1 września 2013r. przyjęła zmienione warunki pracy i podjęła pracę w charakterze bibliotekarza w ograniczonym wymiarze 7/30, co przyznała na rozprawie apelacyjnej. Poza tym żądaniem pozwu w przedmiotowej sprawie, o czym zdaje się zapominać apelujący, nie było świadczenie pieniężne z tytułu rozwiązania stosunku pracy, a li tylko przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach.

Zważywszy, że podstawą prawną złożonego powódce wypowiedzenia nie był art. 20 ustęp 1 pkt 2 KN, a art. 42 k.p., to i konsultacja zamiaru wypowiedzenia stosunku pracy nie odbywa się na zasadach wynikających z art. 20 ust 5a i 5b KN, a na zasadach art. 38 k.p. A co za tym idzie termin do zajęcia stanowiska przez reprezentującą nauczyciela zakładową (międzyzakładową) organizację związkową co do zamiaru wypowiedzenia warunków pracy i płacy wynosi nie 7 dni jak stanowi art. 20 ustęp 5a KN, ale 5 dni stosownie do treści art. 38 § 2 k.p. Przepisy art. 20 ust 5a i 5b KN, podobnie jak art. 20 ustęp 1 pkt 2 KN - wbrew stanowisku apelującego - nie mają bowiem w przedmiotowej sprawie zastosowania.

Powódki nie dotyczy także tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych określony w art. 42 ustęp 3 KN. Przepis ten odnosi się wyłącznie do nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć, a powódka w takim wymiarze zatrudniona nie była.

W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy nie naruszył także art. 43 k.p., gdyż tego przepisu w ogóle nie stosował i słusznie, gdyż w przedmiotowej sprawie przepis ten nie ma zastosowania. Przepis ten dotyczy bowiem wypowiedzenia zmieniającego złożonego pracownikowi w wieku przedemerytalnym tj. pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Powódka nie należy do takiej grupy pracowników, gdyż ma dopiero 38 lat.

Na aprobatę zasługuje także ocena Sądu Rejonowego jako mieszcząca się w granicach art. 233 k.p.c., iż pozwana szkoła o tym, że powódka objęta jest szczególną ochroną dowiedziała się dopiero na początku maja 2013r. po rozmowie Dyrektor szkoły H. K. z Przewodniczącą związku zawodowego (...), a nie z pisma datowanego na 6 maja 2011r. Dyrektor szkoły H. K. zaprzeczyła, aby pozwana szkoła otrzymała pismo z 6 maja 2011r. Na piśmie – jak trafnie zauważa Sąd Rejonowy - brak potwierdzenia wpływu pisma do adresata, czyli pozwanej szkoły. Słusznie w tej sytuacji Sąd Rejonowy uznał zeznania powódki w tym zakresie za gołosłowne. Tym bardziej, że sama powódka nie pamiętała czy do pozwanej szkoły wpłynęło pismo z maja 2011r., co przyznała na rozprawie w dniu 30 maja 2014r. (k. 58 akt).

Również Przewodnicząca związku (...) nie pamiętała, czy pismo z maja 2011r. zostało wysłane do szkoły od razu czy za jakiś czas, czy też informacja objęta treścią pisma została przekazana dyrektorowi szkoły jedynie ustnie i kiedy to nastąpiło. Jedyną pewną datą zawiadomienia dyrektora szkoły o podleganiu przez powódkę szczególnej ochronie, którą wskazała J. P. była data spotkania z dyrektorem pozwanej szkoły na początku maja 2013r. Dodać należy, że w aktach sprawy znajdują się dwa pisma kierowane przez organ założycielski pozwanej szkoły do Przewodniczącej Zarządu (...) z 10 maja 2012r. (k. 32 akt) i z dnia 25 kwietnia 2013r. (k. 31 akt) wzywające ją do przekazania wykazu imiennie wskazanych uchwałą zarządu jego członków upoważnionych do reprezentacji tej organizacji wobec pracodawcy w poszczególnych placówkach oświatowych podległych Gminie O.. Pisma te przemawiają za tym, że J. P. nie przekazała w maju 2011r. pozwanej pisma o wyznaczeniu powódki do reprezentacji związku zawodowego.

Apelujący nie zdołał zatem skutecznie wykazać przyczyn, które dyskwalifikowałyby możliwość uznania dokonanych przez Sąd pierwszej instancji ustaleń faktycznych za prawidłowe. Samo przeświadczenie skarżącego, iż zgromadzony w sprawie materiał dowodowy należało ocenić w odmienny sposób, co w efekcie skutkowało winno dokonaniem odmiennych ustaleń faktycznych - nie może być uznane za wystarczające dla stwierdzenia naruszenia przez Sąd treści art. 233 § 1 k.p.c.

Na marginesie należy dodać, że data zawiadomienia pozwanej szkoły o podleganiu przez powódkę jako członka organizacji związkowej szczególnej ochronie, nie ma istotnego znaczenia w realiach niniejszej sprawy, z uwagi na to, że do zawiadomienia tego doszło przed wręczeniem powódce wypowiedzenia zmieniającego z dnia 20 maja 2013r. Wiedza pracodawcy o korzystaniu ze szczególnej ochrony przez powódkę przed dokonaniem wypowiedzenia zmieniającego zobowiązywała go do wyczerpania konsultacji z organizacją związkową na podstawie art. 38 k.p. w zw. z art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Pozwany z tego obowiązku się wywiązał. Pismem z dnia 8 maja 2013r. dyrektor pozwanej szkoły zawiadomiła bowiem (...) Organizację (...) w O. o zamiarze zmiany warunków zatrudnienia powódki i wskazała przyczynę tej zmiany tj. zmniejszenie ilości godzin zatrudnienia nauczyciela bibliotekarza w roku szkolnym 2013/2014r. Treść pisma spełnia wymogi art. 38§1 k.p. Ponieważ powódka została imiennie wskazana w uchwale Komisji Zakładowej (...) w O. (która jest organizacją reprezentatywną w rozumieniu art. 241^{25a} § 1 k.p.) z dnia 10 marca 2010r. jako członek upoważniony do reprezentowania tego związku wobec Dyrektora (...) w L., jednostronna zmiana przez pracodawcę warunków pracy lub płacy na jej niekorzyść nie mogła nastąpić bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej (art. 32 ustęp 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych). Termin na zajęcie przez organizację związkową decyzji w przedmiocie wypowiedzenia zmieniającego wynika z art. 38§2 k.p. i wynosi 5 dni od otrzymania zawiadomienia. W przedmiotowej sprawie pismo o zamiarze wypowiedzenia zmieniającego wpłynęło do organizacji związkowej w dniu 10 maja 2013r. (k. 4 akt), a zatem termin na zajęcie stanowiska upłynął z dniem 15 maja 2013r. Tymczasem zarząd organizacji związkowej nie wyraził zgody na dokonanie zmiany warunków zatrudnienia powódki dopiero pismem z dnia 16 maja 2013r., które zostało nadane w urzędzie pocztowym w dniu 17 maja 2013r. (pismo – k. 44, dowód nadania – k. 44), a zatem po upływie 5-dniowego terminu. Brak zgody organizacji związkowej na zmianę warunków pracy powódki przekazany pracodawcy po upływie wymaganego art. 38§2 k.p. terminu, nie ma wpływu na prawidłowość wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p., pod warunkiem że nastąpiło ono najwcześniej po upływie 5-dni od dnia otrzymania przez organizację związkową pisma o zamiarze wypowiedzenia warunków pracy (art.38§5 k.p.). W niniejszej sprawie pozwana szkoła dokonała wypowiedzenia zmieniającego pismem z dnia 20 maja 2013r., a zatem po upływie 5 dni od dnia zawiadomienia organizacji związkowej o zamiarze takiego wypowiedzenia (10 maja 2013r.).

W wypowiedzeniu została wskazana rzeczywista, konkretna i prawdziwa przyczyna zmiany warunków pracy i płacy powódki jaką było wdrożenie założeń organu prowadzącego do projektu organizacyjnego powodujące zmniejszenie ilości godzin biblioteki skutkujące zmianą planu nauczania uniemożliwiająca dalsze zatrudnienie powódki jako bibliotekarza w wymiarze 15/30 godzin, co legło u podstaw zmniejszenia jej wymiaru zatrudnienia z dniem 1 września 2013r. do 7/30 etatu bibliotekarza i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia. Powyższe zmiany planu nauczania mają potwierdzenie w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2013/2014 i aneksie do tego arkusza (k. 136 i 137).

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.