

Sygnatura akt IVP 84/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Lubań, dnia 02-09-2013r.

Sąd Rejonowy w Lubaniu IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: PSR Jerzy Miedziński,

Ławnicy: Marzena Karło, Teresa Papas,

Protokolant: kier. sek. Danuta Wowczyk,

po rozpoznaniu w dniu 02-09-2013r. w Lubaniu

sprawy z powództwa S. J.

przeciwko Szkole Podstawowej im. E. P. w P.

- o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie mianowania;

I. powództwo oddala,

II. nie obciąża powódki kosztami postępowania

Sygn. akt IV P 84/13

UZASADNIENIE

Powódka S. J. wniosła pozew przeciwko Szkole Podstawowej im. E. P. w P. o ustalenie, że pomiędzy stronami została zawarta począwszy od dnia 1 września 2011r. umowa o pracę na czas nieokreślony na podstawie mianowania, za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 3.558,85zł i miejscem wykonywania pracy – Szkoła Podstawowa w P.. Ponadto powódka wniosła o orzeczenie, iż zgodnie z powyższym wypowiedzenie zmieniające dokonane powódce pismem z dnia 21 maja 2012r. jest z mocy prawa nieważne.

W uzasadnieniu podniosła, iż powódka zatrudniona jest u pozwanego od 1 września 2000r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 10/18 etatu. Dnia 10 sierpnia 2001r. uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego. W dniu 29 czerwca 2011r. powódka otrzymała stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego i zdaniem powódki szkoła powinna ją zatrudnić na podstawie umowy o pracę na podstawie mianowania od 1 września 2011r. albowiem od tej daty zatrudniona była na pełny etat.

Wystąpiła do zakładu pracy pismem z dnia 7 maja 2013r. o przekształcenie stosunku pracy w stosunek pracy na podstawie mianowania lecz zakład pracy nie uwzględnił jej wniosku. Zdaniem powódki, wypowiedzenie zmieniające z dnia 21 maja 2011r. jest z mocy prawa nieważne.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu podniósł, iż stosunek pracy z nauczycielem kontraktowym oraz nauczycielem mianowanym lub dyplomowanym w niepełnym wymiarze nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Z przebiegu pracy powódki wynika, iż od dnia uzyskania stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego do końca obecnego roku szkolnego, ani również wcześniej nie istniały warunki do zatrudnienia jej w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, zatem nie został spełniony jeden z warunków art. 10 ust. 5 ustawy – Karta Nauczyciela.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

S. J. zatrudniona była w Szkole Podstawowej im. E. P. w P. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 września 2000r. na stanowisku nauczyciel katecheta w wymiarze 10/18 etatu.

(dowód: umowa o pracę k. 18).

W roku szkolnym 2010/2011 na mocy porozumienia zmieniającego strony ustaliły tygodniowy wymiar zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych w wymiarze 16/24 etatu oraz w oddziale przedszkolnym 2/24 etatu tygodniowo religii.

(dowód: porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę k. 13).

W dniu 29 czerwca 2011r. powódka uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego.

(dowód: akt nadania stopnia awansu zawodowego k. 15).

Aneks do porozumienia stron zmieniającego warunki umowy o pracę z dnia 1 września 2010r. wprowadzono zmiany: w zakresie wymiaru czasu pracy zmieniono na 18/18 etatu – 18 godzin zajęć dydaktycznych w klasie I oraz 2/18 godzin religii w klasie II. W zakresie rodzaju umówionej pracy – zapis nauczyciel świetlicy i religii zmieniono na nauczyciel nauczania wczesnoszkolnego w klasie I na czas określony od 1 września 2011r. do 31 sierpnia 2012r.

Powódka zastępowała w tym czasie innego nauczyciela – E. B., która przebywała na urlopie zdrowotnym i wcześniej była nauczycielem nauczania wczesnoszkolnego w klasie I.

(dowód: aneks do porozumienia zmieniającego k. 16, projekt organizacyjny szkoły na rok szkolny 2011/2012 oraz projekt organizacyjny po zmianach z dnia 5 września 2011r. k. 34, zeznania Dyrektora szkoły W. S. k.41).

Pismem z dnia 21 maja 2012r. zakład pracy wypowiedział powódce warunki umowy o pracę proponując po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od 1 września 2012r. następujące nowe warunki umowy o pracę: tygodniowy wymiar godzin dydaktyczno-opiekuńczo-wychowawczych w roku szkolnym 2012/2013 – 6/26 i tygodniowy wymiar religii w roku szkolnym 2012/2013 – 2/18.

Powódka nie kwestionowała wypowiedzenia warunków umowy o pracę i je przyjęła.

(dowód: pismo o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę k. 21, zeznania powódki k. 40v).

Porozumieniem stron zmieniającym warunki umowy o pracę z dnia 1 września 2012r. tygodniowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych w roku szkolnym 2012/2013 wynosił 16/18 etatu nauczyciela mianowanego nauczania wczesnoszkolnego w klasie III na czas określony od 1 września 2012r. do 31 sierpnia 2013r. (zastępstwo za E. D.) oraz 4/18 tygodniowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych – nauczyciel stażysta muzyki i plastyki na czas określony od 1 września 2012r. do 31 sierpnia 2013r. (zastępstwo za T. M.).

W roku szkolnym 2013/2014 w projekcie organizacyjnym szkoły przewidziano dla powódki tylko 2 godziny religii w oddziale przedszkolnym. Szkoła nie ma możliwości zatrudnienia powódki w większym wymiarze czasu pracy.

(dowód: zeznania W. S. k. 41).

Pismem z dnia 7 maja 2013r. powódka zwróciła się do zakładu pracy z wnioskiem o przekształcenie jej stosunku pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w stosunek pracy na podstawie mianowania z dniem 1 września 2011r. Pismem z dnia 21 maja 2013r. zakład pracy stwierdził, iż nie istnieją warunki do przekształcenia stosunku pracy z umowy o pracę na stosunek pracy na podstawie mianowania.

(dowód: pisma powódki i zakładu pracy k. 18, 21).

Sąd zważył, co następuje:

roszczenie powódki uznać należało za bezzasadne.

Okolicznością bezsporną w sprawie jest, iż powódka w dniu 29 czerwca 2011r. uzyskała stopień awansu jako nauczyciel mianowany. W tym czasie na podstawie porozumienia zmieniającego z dnia 1 września 2010r. zatrudniona była na 16/24 etatu tygodniowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych oraz 2/24 godzin tygodniowo religii w oddziale przedszkolnym.

Natomiast aneksem zmieniającym do porozumienia stron z dnia 31 sierpnia 2011r. powódka zatrudniona została od 1 września 2011r. w wymiarze 18/18 etatu – 18 godzin dydaktycznych w klasie I i 2/18 godzin religii w klasie II, przy czym 18/18 etatu dotyczyło nauczyciela nauczania wczesnoszkolnego w klasie I na czas określony od 1 września 2011r. do 31 sierpnia 2012r.

Okolicznością sporną w sprawie jest czy powódka w momencie zatrudnienia jej na pełen etat od 1 września 2011r. z mocy prawa jej stosunek pracy z umowy o pracę na czas nieokreślony został przekształcony w umowę o pracę na podstawie mianowania.

Zgodnie z treścią art. 10, ust. 5 ustawy – Karta Nauczyciela – stosunek pracy z nauczycielem mianowanym nawiązuje się na podstawie mianowania jeśli m. in. posiada kwalifikacje wymagane do zajmowanego stanowiska, a ponadto istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony.

Zdaniem Sądu, analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego wskazuje, że powódka posiadała wymagane kwalifikacje do zajmowanego stanowiska lecz po uzyskaniu przez nią stopnia awansu nauczyciela mianowanego nie istniały warunki do zatrudnienia jej w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. Z aneksu do porozumienia stron zmieniającego warunki umowy o pracę zawartego w dniu 31 sierpnia 2012r. wynika, że powódka zatrudniona została od 1 września 2011r. w pełnym wymiarze zajęć dydaktycznych lecz była to umowa na czas określony od 1 września 2011r. do 31 sierpnia 2012r. Faktem jest, że zakład pracy nie napisał wprost, że na pełen etat powódka zastępuje nauczyciela przebywającego na urlopie zdrowotnym. Natomiast z projektu organizacyjnego szkoły po zmianach z dnia 5 września 2012r. (k. 34) oraz z zeznań Dyrektora szkoły W. S. jednoznacznie wynika, że powódka zastępowała innego nauczyciela E. B., która przebywała na urlopie zdrowotnym.

Uznać zatem należało, że brak było podstaw do przekształcenia stosunku pracy powódki z umowy o pracę na czas nieokreślony w stosunek pracy na podstawie mianowania.

Brak było również podstaw do orzeczenia, iż wypowiedzenie zmieniające dokonane powódce pismem z dnia 21 maja 2012r. jest z mocy prawa nieważne. Powódka zatrudniona była na podstawie umowy o pracę i zakład pracy wypowiadając jej warunki pracy nie naruszył przepisów Karty Nauczyciela i Kodeksu Pracy. Zauważyć należy, że sama powódka nie kwestionowała tego wypowiedzenia.

Mając powyższe okoliczności na uwadze roszczenie powódki jako bezzasadne należało oddalić.