

UZASADNIENIE

wyroku Sądu Rejonowego w Słubicach z dnia 26 stycznia 2022 r.

Powódka A. B. domagała się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej Szkoły Podstawowej (...) w C. kwoty 4.342,84 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od kwot: 162,86 zł – od dnia 02.09.2021 r. do dnia zapłaty i 4.179,98 zł – od dnia 18.09.2021 r. do dnia zapłaty. Wskazała, że pierwszej z ww. kwot dochodzi tytułem części wynagrodzenia za wrzesień 2021 r., a drugiej – tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem przez powódkę umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1^{k.p.} z uwagi na ciężkie naruszenie przez pozwaną podstawowych obowiązków wobec powódki jako pracownika. Pozwana Szkoła Podstawowa w C. bez uprzedniego wypowiedzenia warunków umowy o pracę obniżyła wymiar czasu pracy powódki począwszy od września 2021 r. oraz wypłaciła powódce za wrzesień 2021 r., wynagrodzenie w zaniżonej wysokości, niestanowiącej połowy należnego powódce wynagrodzenia. Przedmiotowe wynagrodzenie zgodnie z art. 39 ust. 3 Karty Nauczyciela było płatne z góry. W związku z powyższym powódka rozwiązała z pozwaną umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Pozwana Szkoła Podstawowa w C. wniosła o oddalenie powództwa w całości. Wskazała, że powódka o zmianie wymiaru zatrudnienia wiedziała co najmniej od kwietnia 2021 r. Strony w sposób dorozumiany uzgodniły zmianę wymiaru czasu pracy powódki. Począwszy od września 2021 r. powódka świadczyła pracę w nowym, zmniejszonym wymiarze godzin. Nie deklarowała jednocześnie gotowości świadczenia jej w wyższym dotychczasowym wymiarze. Składając pozwanej w dniu 16.09.2021 r. oświadczenie w trybie art. 55 § 1^{k.p.}, powódka porzuciła pracę i naruszyła treść art. 27 Karty Nauczyciela. Pozwana wnosząc o oddalenie powództwa nie zakwestionowała jednocześnie sposobu wyliczenia dochodzonych przez powódkę roszczeń. Zakwestionowała natomiast termin, od którego powódka zażądała odsetek.

Sprawa została rozpoznana w postępowaniu zwykłym.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. B. została zatrudniona w pozwanej Szkole Podstawowej (...) w C. jako nauczyciel kontraktowy języka angielskiego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 01.09.2017 r. do 31.08.2018 r. w wymiarze 2/18 etatu za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 262,33 zł. W dniu 28.03.2018 r. pozwana dokumentem określonym jako "Wymiar wynagrodzenia" określiła wysokość wynagrodzenia powódki na kwotę 276,33 zł. W dniu 10.08.2018 r. powódce został nadany stopień nauczyciela mianowanego. Kolejną umową o pracę zawartą na czas określony od 01.09.2018 r. do 31.08.2019 r. strony ustaliły wymiar czasu powódki na 4/18 etatu, a wynagrodzenie – na kwotę 627,56 zł. W dniu 19.12.2018 r. pozwana Szkoła Podstawowa w C. ustaliła wymiar czasu pracy powódki na 5/18 etatu i wynagrodzenie na kwotę 784,44 zł. Następnie, w dniu 25.02.2019 r. wynagrodzenie powódki zostało podwyższone do kwoty 823,61 zł. W dniu 27.08.2019 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony od 01.09.2019 r. do 31.08.2020 r. Wymiar czasu pracy powódki ustaliły na 7/18, a wynagrodzenie – na kwotę 1.263,89 zł. Od dnia 01.09.2020 r. powódkę A. B. i pozwaną Szkołę Podstawową w C. łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony, w wymiarze 7/18 etatu za wynagrodzeniem 1.263,89 zł. W dniu 07.09.2020 r. pozwana określiła wynagrodzenie powódki na kwotę 1.339,72 zł.

Dowody:

- akta osobowe.

Powódka A. B. oprócz zatrudnienia w pozwanej Szkole Podstawowej w C. była zatrudniona również w charakterze nauczyciela w szkole w K., w wyższym wymiarze etatu niż w pozwanej. Szkołę w K. powódka traktowała jako swoje podstawowe miejsce pracy. Na początku 2021 r. Dyrektor pozwanej M. L. zaproponowała powódce zatrudnienie w pozwanej szkole Podstawowej w C. w wyższym wymiarze etatu, wynoszącym 11/18. Powódka odmówiła z uwagi na swoje zatrudnienie w szkole w K.. Stwierdziła, że w pozwanej szkole może pracować tylko przez jeden dzień w

tygodniu maksymalnie – przez siedem godzin. Dyrektor pozwanej poinformowała w związku z tym powódkę, że będzie zmuszona zatrudnić kolejnego nauczyciela języka angielskiego.

Dowody:

- przesłuchanie powódki A. B. (godz. 00:01:45 rozprawy w dniu 26.01.2022 r., k-63),
- przesłuchanie za pozwaną szkołą M. L. (godz. 00:35:20 rozprawy w dniu 26.01.2022 r., k-63).

W trakcie posiedzenia Rady Pedagogicznej w dniu 29.04.2021 r. powódka została poinformowana o planowanym zmniejszeniu wymiaru jej czasu pracy w kolejnym roku szkolnym. Uzyskała również informację, że nie jest to jeszcze pewne. Osoba, która wyraziła zgodę na podjęcie zatrudnienia w pozwanej Szkole Podstawowej w C. na stanowisku kolejnego nauczyciela języka angielskiego, uwarunkowała swoją zgodę zatrudnieniem jej w wymiarze połowy etatu. Została zatrudniona w dniu 27.08.2021 r. w wymiarze 8/18 etatu. Wynagrodzenie powódki jako nauczyciela płatne było z góry, zgodnie z art. 39 ust. 3 ustawy z dnia 26.01.1982 r. Karta Nauczyciela, w pierwszym dniu miesiąca. W dniu 30.08.2021 r. pozwana ustnie poinformowała powódkę, że obniży jej wymiar zatrudnienia do 3/18 etatu. Powódka nie złożyła wyraźnego oświadczenia o wyrażeniu zgody na powyższe. Dyrektor pozwanej poinformowała również powódkę, że oprócz wskazanych wyżej trzech godzin tygodniowo, czasowo, do końca grudnia 2021 r. powódka będzie wykonywać pracę w wymiarze dwóch godzin tygodniowo, tzw. godzin ministerialnych. Ponadto pozwana starała się o przyznanie przez Gminę G. dodatkowych godzin profilaktyczno -wychowawczych, których część również powódka miała prowadzić. W dniu 06.09.2021 r. powódka otrzymała od pozwanej dokument z dnia 01.09.2021 r. oznaczony jako "Wymiar wynagrodzenia", którym została poinformowana, że wymiar jej czasu pracy wynosi 3/18 etatu, a wynagrodzenie za pracę – 574,17 zł.

Dowody:

- "Wymiar wynagrodzenia" z dnia 01.09.2021 r. (k-B-21 akt osobowych),
- przesłuchanie powódki A. B. (godz. 00:01:45, 00:15:52, 00:26:07 rozprawy w dniu 26.01.2022 r., k-63),
- przesłuchanie za pozwaną szkołą M. L. (godz. 00:35:20, 00:51:04, 00:57:57 rozprawy w dniu 26.01.2022 r., k-63).

W okresie od 01.09.2021 r. do 16.09.2021 r. powódka świadczyła pracę w wymiarze wynikającym z powyższego dokumentu. Nie zgłaszała pozwanej gotowości do pracy w wyższym wymiarze. W dniu 16.09.2021 r. powódka wręczyła Dyrektor pozwanej M. L. pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy. Jako przyczyny podała: brak wypłaty całości wynagrodzenia za pracę wraz z dodatkami, ustalony niezgodnie z prawem i umową o pracę wymiar wynagrodzenia od dnia 01.09.2021 r. oraz niezgodny z umową o pracę wymiar czasu pracy. W związku z bezzwłocznym rozwiązaniem przez powódkę umowy o pracę przez okres trzech tygodni w pozwanej szkole nie odbywały się lekcje, które prowadziła wcześniej powódka. Za okres od 01.09.2021 r. do 16.09.2021 r. powódka otrzymała wynagrodzenie w wysokości 465,22 zł netto.

Dowody:

- oświadczenie powódki z dnia 16.09.2021 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (k-B-22 akt osobowych),
- potwierdzenie przelewu (k-14),
- przesłuchanie powódki A. B. (godz. 00:15:52, 00:26:07 rozprawy w dniu 26.01.2022 r., k-63),
- przesłuchanie za pozwaną szkołą M. L. (godz. 00:35:20, 00:51:04 rozprawy w dniu 26.01.2022 r., k-63).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jest uzasadnione, w części dotyczącej zapłaty na rzecz powódki przez pozwaną wynagrodzenia za pracę w wysokości 162,86 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 02.09.2021 r. do dnia zapłaty.

Zasady zatrudniania, zmiany i rozwiązywania stosunków pracy nauczycieli regulowane są ustawą z dnia 26.01.1982 r. Karta Nauczyciela. Zmiana warunków zatrudnienia poprzez tzw. ograniczenie zatrudnienia określona art. 22 ust. 2 ustawy odnosi się do nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania w pełnym wymiarze czasu pracy. Zgodnie z jego treścią zasada ograniczenia zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia może być - za zgodą nauczyciela - stosowana również w wypadku, gdy z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1, nie ma możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. W razie braku zgody nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, stosuje się przepisy art. 20.

Ustawa Karta nauczyciela nie reguluje natomiast sposobu i warunków zmiany stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę. Zastosowanie w tego rodzaju sytuacjach znajdzie w związku z tym art. 42 k.p. w zw. z art. 91 c Karty Nauczyciela (podobnie – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16.05.2006 r. I PK 213/05). Zgodnie z tym ostatnim przepisem w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Art. 42 k.p. stanowi natomiast w § 1, że przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Wg § 2 wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. Zgodnie z § 3 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. W myśl § 4 wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

Powódka A. B. była zatrudniona w pozwanej Szkole Podstawowej w C. jako nauczyciel mianowany, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w wymiarze 7/18 etatu. Aby zmienić warunki zatrudnienia powódki poprzez zastąpienie warunków dotychczasowych mniej dla powódki korzystnymi pozwana szkoła zobowiązana była wypowiedzieć powódce warunki umowy o pracę na podstawie art. 42 k.p. Wbrew dyspozycjom zawartym w ww. przepisie prawa pozwana nie złożyła powódce pisemnego wypowiedzenia wskazującego jego przyczynę, nowe warunki zatrudnienia i obejmującego okres wypowiedzenia, lecz pismem z dnia 01.09.2021 r. poinformowała powódkę o zmniejszonym wymiarze jej czasu pracy wynoszącym 3/18 etatu i proporcjonalnie niższym wynagrodzeniu wynoszącym 574,17 zł. Przedmiotowa czynność prawna jako sprzeczna z treścią art. 42 k.p., w szczególności nie zawierająca żadnego okresu wypowiedzenia warunków zatrudnienia powódki, nie spowodowała obniżenia wynagrodzenia powódki ani z dniem 01.09.2021 r. ani z chwilą otrzymania przez powódkę ww. pisma, tj. w dniu 06.09.2021 r. Okres wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę z uwagi na okres zatrudnienia powódki w pozwanej szkole, przekraczający trzy lata, wynosił bowiem, zgodnie z art. 36 §1 pkt 3 k.p., trzy miesiące. Tym samym okoliczność świadczenia przez powódkę po 01.09.2021 r. pracy jedynie w umożliwionym jej przez pozwaną wymiarze 3/18 etatu nie ma znaczenia dla prawa powódki do pełnego należnego jej wynagrodzenia za pracę w wymiarze 7/18 etatu. W szczególności powódka nie była zobowiązana do wyrażania swojej gotowości do świadczenia pracy w nadal obowiązującym ją wymiarze 7/18 etatu. To pozwana jako pracodawca uniemożliwiła bowiem powódce świadczenie pracy w dotychczasowym zakresie.

Mając powyższe na uwadze zasądono od pozwanej Szkoły Podstawowej (...) w C. na rzecz powódki A. B. dochodzoną kwotę 162,86 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 02.09.2021 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za pracę w okresie od 01.09.2021 r. do 16.09.2021 r. Wynagrodzenie powódki za pracę w wymiarze 3/18 etatu z uwzględnieniem dodatku stażowego miało wynieść 597,14 zł (k-16). Za pracę w wymiarze 7/18 etatu powódka powinna zatem otrzymać, z uwzględnieniem dodatku stażowego, kwotę 1.393,33 zł. Za dzień pracy, biorąc pod uwagę że we wrześniu 2021 r. było 22 dni pracujące, powódka powinna otrzymać kwotę 63,33 zł (1.393,33 zł : 22). Za dwanaście dni przepracowanych we wrześniu 2021 r. przysługiwała zatem powódce kwota 760,00 zł (63,33 x 12). Powódka otrzymała 597,14 zł. Różnica stanowi kwotę 162,86 zł (760,00 zł - 597,14 zł) i taką sumę na rzecz powódki zasądono od pozwanej Szkoły Podstawowej (...) w C.. Pozwana nie kwestionowała ponadto wysokości wyliczonego przez powódkę wynagrodzenia za pracę.

Roszczenie o zapłatę kwoty 4.179,98 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 18.09.2021 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem przez powódkę umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1^k.p. podlegało natomiast oddaleniu jako nieuzasadnione.

Reguły dotyczące powstawania i rozwiązywania stosunków pracy nauczycieli reguluje Karta Nauczyciela.

Powódka A. B. była zatrudniona w pozwanej Szkole Podstawowej w C. jako nauczyciel mianowany, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w wymiarze 7/18 etatu.

Sposób rozwiązania stosunku pracy powódki zatrudnionej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wynikał zatem z treści art. 27 ustawy Karta Nauczyciela. Wg jego ust. 1 rozwiązanie umowy o pracę zawartej z nauczycielem na czas nieokreślony następuje z końcem roku szkolnego, za trzymiesięcznym wypowiedzeniem. Zgodnie natomiast z ust. 3 do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony stosuje się również przepisy art. 23 ust. 1 pkt 2, 3, 5 i 6, ust. 2 pkt 3, 5 i 6 oraz ust. 3-5.

Wg art. 23 ust. 1 ustawy stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu:

2) w razie czasowej niezdolności nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży - 270 dni, przy czym do okresu niezdolności do pracy wlicza się również przypadające w tym okresie przerwy obejmujące dni, w których w szkole, zgodnie z odrębnymi przepisami, nie odbywają się zajęcia; w szczególnie uzasadnionych wypadkach okres nieobecności w pracy może być przedłużony o kolejne 12 miesięcy, o ile nauczyciel uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, o którym mowa w przepisach dotyczących świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, lub zostanie mu udzielony urlop dla poratowania zdrowia;

3) w razie orzeczenia przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy;

5) w razie uzyskania negatywnej oceny pracy dokonanej w trybie i na zasadach określonych w art. 6a;

6) w razie cofnięcia skierowania do nauczania religii w szkole na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Wg ust. 2 rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania z przyczyn określonych w ust. 1 następuje odpowiednio:

3) z końcem miesiąca, w którym dyrektor szkoły otrzymał ostateczne orzeczenie lekarskie o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy;

5) z końcem tego miesiąca, w którym upływa trzymiesięczne wypowiedzenie, licząc od otrzymania przez nauczyciela negatywnej oceny pracy;

6) z końcem tego miesiąca, w którym nastąpiło cofnięcie skierowania do nauczania religii.

Zgodnie z ust. 3 rozwiązanie stosunku pracy z końcem roku szkolnego w przypadku określonym w ust. 2 pkt 1 nie dotyczy nauczyciela szkoły, w której w organizacji pracy nie przewidziano ferii szkolnych.

Wg ust. 4 rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania może nastąpić również:

1) na mocy porozumienia stron;

2) w razie nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się nauczyciela na badanie okresowe lub kontrolne, z końcem miesiąca, w którym dyrektor otrzymał o tym informację, z zastrzeżeniem ust. 5.

Zgodnie z ust. 5 dyrektor szkoły może skierować nauczyciela mianowanego na badanie okresowe lub kontrolne z własnej inicjatywy w każdym czasie. W przypadku dwukrotnego nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się nauczyciela na badanie ust. 4 pkt 2 stosuje się odpowiednio.

Dyscyplinarne rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem przez jego pracodawcę następuje w trybie określonym w Rozdziale 10 Karty Nauczyciela – "Odpowiedzialność dyscyplinarna".

Regulacja zawarta w Karcie Nauczyciela nie przewiduje natomiast możliwości niezwłocznego rozwiązania przez nauczyciela stosunku pracy. Przyczyną braku takiej regulacji jest charakter pracy nauczyciela, w ramach której pracownik-nauczyciel nie tylko wywiązuje się ze swoich obowiązków służbowych wobec pracodawcy, ale zapewnienia również stabilną realizację procesu nauczania i dba tym samym o dobro uczniów. Nagłe zerwanie przez nauczyciela więzi pracowniczej w istotnym stopniu zakłóciłoby realizację programu nauczania, z uwagi zarówno na konieczność poszukiwania przez pewien czas przez daną placówkę edukacyjną innego nauczyciela i potencjalny brak w tym okresie zajęć szkolnych, jak i ewentualną konieczność zmiany rozkładu zajęć szkolnych w razie zatrudnienia nowego nauczyciela. Podyktowane jest to również organizacją pracy szkoły polegającą na krótkookresowym, obejmującym rok szkolny, planowaniu zajęć szkolnych.

Powódka A. B. zatrudniona była w pozwanej szkole na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Rozwiązać umowę o pracę mogła zatem jedynie w sposób określony art. 27 ustawy Karta Nauczyciela.

Art. 91 c przedmiotowej ustawy odsyłający do Kodeksu pracy w zakresie spraw nieuregulowanych jej przepisami nie ma w niniejszej sprawie zastosowania. Rozwiązanie stosunku pracy nauczyciela jest bowiem w sposób kompleksowy i zupełny uregulowany przepisami ustawy Karta Nauczyciela (podobnie – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 08.01.2009 r. I PK 137/08 i jego uzasadnienie).

Sąd Najwyższy jedynie wyjątkowo, w wyroku z dnia 13.06.2018 r. wydanym w sprawie III PK 59/17, dopuścił możliwość niezwłocznego rozwiązania przez nauczyciela stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Odniósł jednak taką możliwość jedynie do szczególnej sytuacji polegającej na motywowaniu przez nauczyciela podjętej w tej mierze decyzji stosowanym wobec niego przez pracodawcę mobbingiem. Sąd Najwyższy uzasadnił tę możliwość koniecznością zapewnienia ochrony pracownikowi przed potencjalnie szkodliwymi dla jego zdrowia warunkami pracy, realizowanej w drodze niezwłocznego zaprzestania przez pracownika jej świadczenia na skutek rozwiązania umowy o pracę. Celem wprowadzenia do polskiego systemu prawnego obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi była bowiem ochrona wszystkich pracowników niezależnie od rodzaju stosunku pracy, w szczególności - podstaw prawnych jego nawiązania czy miejsca zatrudnienia.

Należy jednocześnie zauważyć, że orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 13.06.2018 r. III PK 59/17 odnosi się do pracowników zatrudnionych w ramach stosunków pracy z mianowania. Niemniej, podstawy prawne i dopuszczalne sposoby rozwiązania stosunków pracy nauczycieli, których źródłem są umowy o pracę, zostały uregulowane w sposób analogiczny jak w przypadku nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania, w drodze odesłania zawartego

w art. 27 Karty Nauczyciela, w art.23 Karty Nauczyciela. Zatem odnosi się do nich również jedynie wyjątkowo dopuszczalna możliwość rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia związana z nieprzeciwdziałaniem przez pracodawcę mobbingowi i wynikającym stąd narażeniem pracownika na wykonywanie pracy w szkodliwych dla zdrowia warunkach. Tego rodzaju sytuacja czyni uzasadnionym decyzję pracownika o niezwłocznym rozwiązaniu stosunku pracy. Ograniczenie do niej możliwości niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy wynika ze wskazanego wyżej charakteru pracy nauczyciela i jej organizacji polegającej na krótkookresowym, obejmującym rok szkolny, planowaniu pracy szkół.

W przedmiotowej sprawie tego rodzaju wyjątkowe okoliczności, które mogłyby uzasadniać niezwłoczne rozwiązanie przez powódkę umowy o pracę, nie zaistniały. Pozwana Szkoła Podstawowa w C. w sposób nieuprawniony zaniżyła należne powódce wynagrodzenie o 162,86 zł i obniżyła wymiar zatrudnienia o 4/18 etatu. Niewątpliwie nieprawidłowe zachowanie pozwanej nie uzasadniało jednak podjęcia przez powódkę drastycznej w skutkach nie tylko dla pozwanej szkoły ale przede wszystkim – jej uczniów – decyzji, polegającej na niezwłocznym rozwiązaniu stosunku pracy. W jej efekcie zajęcia, które prowadziła powódka, przez okres trzech tygodni nie były realizowane. Należy mieć jednocześnie na uwadze, że przed niezgodną z prawem zmianą przez pozwaną wymiaru zatrudnienia powódka pracowała w pozwanej w wymiarze niższym niż 2/5 etatu. Obniżenie dotyczyło zatrudnienia w wymiarze nieco przekraczającym 1/5 etatu, przy czym zatrudnienie w pozwanej nie stanowiło jedyne, ani głównego źródła dochodów powódki, lecz – dodatkowe. Jak powódka sama wskazała w toku przesłuchania jej podstawowym miejscem zatrudnienia była placówka edukacyjna w K.. Nie bez znaczenia jest również powołana przez powódkę w toku przesłuchania okoliczność zaproponowania powódce przez Dyrektora pozwanej, w czasie rozmowy w dniu 30.08.2021 r., pracy nie tylko w wymiarze trzech godzin dydaktycznych, ale również, czasowo, dwóch godzin tzw. ministerialnych.

Powyższe okoliczności nie uzasadniały zatem niezwłocznego rozwiązania przez powódkę umowy o pracę i spowodowały oddalenie powództwa w zakresie dochodzonego roszczenia odszkodowawczego na podstawie art. 27 w zw. z art. 23 ustawy z dnia 26.01.1982 r. Karta Nauczyciela.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. wyrokowi w pkt 1 zasądzającemu należność nieprzekraczającą jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki za pracę nadano rygor natychmiastowej wykonalności.

Na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 i pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych stosownie do wyniku procesu zasądzono od powódki A. B. na rzecz pozwanej Szkoły Podstawowej (...) w C. kwotę 112,50 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Powódka dochodziła dwóch roszczeń: wynagrodzenia za pracę od którego opłata zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 1 ww. rozporządzenia wynosiła 67,50 zł i odszkodowania od którego opłata zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 ww. rozporządzenia wynosiła 180,00 zł. Powódka wygrała proces w zakresie pierwszego ww. roszczenia i przegrała – w zakresie drugiego. Zasądzono w związku z powyższym od powódki na rzecz pozwanej kwotę stanowiącą różnicę pomiędzy kosztami należnymi pozwanej i kosztami należnymi powódce (180,00 zł – 67,50 zł).