

Sygn. akt VI P 398/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 czerwca 2017r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Protokolant: stażysta Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 14 czerwca 2017r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa E. D.

przeciwko Zespołowi (...) (...) w G.

o ustalenie treści stosunku pracy, wynagrodzenie, dodatek motywacyjny

I. zasądza od pozwanego Zespołu (...) z (...) w G. na rzecz powódki E. D. kwotę 840 zł (osiemset czterdzieści złotych) brutto tytułem dodatku motywacyjnego za okres od 1 września 2015r. do dnia 31 sierpnia 2016r.

II. oddała powództwo w pozostałym zakresie.

III. nakazuje ściągnąć od pozwanego Zespołu (...) z (...) w G. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 42 zł (czterdzieści dwa złote) tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt VI P 398/16

UZASADNIENIE

Powódka E. D. w pozwie z dnia 30 czerwca 2016r. skierowanym przeciwko Zespołowi (...) w G. wniosła o ustalenie treści stosunku pracy w zakresie stanowiska i wymiaru czasu pracy, tj. – nauczyciel języka niemieckiego 18/18 etatu .

W uzasadnieniu wskazała, że została przeniesiona do pozwanej szkoły do edukacji wczesnoszkolnej, ale na rok otrzymała stanowisko nauczyciela języka niemieckiego a po roku podpisała porozumienie, zgodnie z którym zgadza się wykonywać prace nauczyciela oddziału „O” w wymiarze 22 godzin pensum. Powódka zgodziła się myśląc, że to będzie trwało tylko rok oraz że podpisuje dokument tylko do celów wewnętrznych szkoły, a także podpisała je pod [presją, dlatego uważa, iż w następnym roku szkolnym, od powinna otrzymać stanowisko nauczyciela języka niemieckiego, jak w pierwszym roku.

Pozew k 2-3

W piśmie z dnia 14 lipca 2016r. powódka rozszerzyła żądanie pozwu o żądanie zaległego dodatku motywacyjnego w kwocie 1540 zł netto.

Pismo k. 16

W odpowiedzi na pozew pozwany Zespół (...) z (...) w G. wskazał, iż powódka dobrowolnie zgodziła się na zmianę treści umowy o pracę polegająca na zmianie stanowiska i pensum od dnia 1 września 2015r.. Porozumienie zawierało wskazanie błędnej podstawy prawnej, ale to nie miało znaczenia, bowiem porozumienie było zgodne z art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela, który, jeśli już, winien być wskazany w porozumieniu. Wskazał, iż nie ma możliwości zatrudnienia powódki na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego bez zwolnienia kogoś z innych nauczycieli, który takie stanowisko zajmuje.

Odpowiedź na pozew k. 38-39

Na rozprawie w dniu 18 stycznia 2017r. powódka sprecyzowała, iż domaga się ustalenia, że jest zatrudniona na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego w wymiarze pensum 18/18 od września 2015r. oraz że w zakresie dodatku motywacyjnego domaga się kwoty 1540 zł brutto, nie netto.

Protokół rozprawy k. 81-82

W piśmie procesowym z dnia 25 stycznia 2017r. r. powódka ponownie rozszerzyła powództwo, w zakresie dodatku motywacyjnego do kwoty 1680 zł brutto oraz domagając się dodatkowo kwoty 6972 zł brutto tytułem wynagrodzenia za nadgodziny za rok szkolny 2015/2015 oraz 2984,40 zł brutto za okres od 1 września 2016r. do 13 stycznia 2017r.. Powódka wskazała tu, iż od 1 września 2015r. wykonywała prace w wymiarze pensum 22/22 a powinna mieć pensum 18/18 zatem za każdy tydzień pracy w tym czasie przysługują jej 4 nadgodziny, których zsumowanie za wskazane okresy daje kwoty, których domaga się powódka od pozwanego.

Pismo powódki k. 89-92

Pozwany wniósł o oddalenie tak sprecyzowanego powództwa.

Protokół rozprawy k. 231

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka E. D. legitymuje się stopniem awansu zawodowego – nauczyciela dyplomowanego.

Powódka od 17 listopada 1997r. do 31 sierpnia 2014r. była zatrudniona w (...) (...) w G., na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego. Od 1 sierpnia 2003r. jej stosunek pracy wynikał z mianowania.

Dowód: akt nadania k. 135 cz. B akt osobowych powódki, zaświadczenie k. 78A cz. B akt osobowych powódki, świadectwo pracy k. 5 cz. C akt osobowych powódki

Powódka oprócz uprawnień do nauczania języka niemieckiego, ma też uprawnienia do nauczania w zakresie edukacji wczesnoszkolnej i przedszkolnej.

Dowód: dyplom k. 180 cz. B akt osobowych powódki

W maju 2014r. w szkole C., z uwagi na zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole oraz zmiany planu nauczania (brak godzin) w roku szkolnym 2014/2015.

W dniu 19 maja 2014r. powódka otrzymała wypowiedzenie stosunku pracy z powodu zmniejszenia liczby oddziałów w szkole i zmian w planie nauczania.

W międzyczasie w pozwanym Zespole (...) z klasami sportowymi w G. w związku z obowiązkiem szkolnym sześciolatków w roku szkolnym 2014/2015r. utworzono więcej niż zwykle oddziałów „0” i klas I (...). Spowodowało to wystąpienie wakatów na stanowiskach nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej. Powyższe wakaty wskazano w arkuszu organizacyjnym, który przedłożono organowi prowadzącemu Gminie Miasta G.. W Urzędzie Miasta G. ustalono, że

dla zwalnianych w innych szkołach jest miejsce pracy gdzie indziej. Poinformowano powódkę o możliwości wyrażenia zgody na przeniesienie do pozwanej szkoły, wskazując, iż jest to stanowisko w zakresie edukacji wczesnoszkolnej.

Powódka w dniu 3 czerwca 2014r. złożyła do swojego pracodawcy wniosek o wyrażenie zgody na przeniesienie powódki do (...) nr (...) na stanowisko nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej.

Wobec uzyskania zgody powódki na przeniesienie jej w trybie art. 18 Karty Nauczyciela, do Zespołu (...) z (...) w G., pracodawca powódki (...) C. wyraził zgodę na przeniesienie służbowe powódki pismem z 9 czerwca 2014r.

Również M. G., dyrektor Zespołu (...) z (...) w G., po uzyskaniu zgód od powódki i jej dotychczasowego pracodawcy, pismem z dnia 16 czerwca 2014r., zwróciła się do organu prowadzącego (Urząd Miejski w G.) o wyrażenie zgody na przeniesienia powódki do (...) nr (...).

10 lipca 2014r. Urząd wyraził pozytywną opinię w sprawie przeniesienia z dniem 1 września 2014r. powódki do pozwanego na stanowisko nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej. Gdy powódka z koleżanką z C., której też zaproponowano przeniesienie, była na rozmowie z M. G., ta powiedziała, iż w grę wchodzi tylko edukacja wczesnoszkolna, bowiem nie ma etatów w innych przedmiotach.

Dowód: pisma informujące o zamiarze wypowiedzenia k. 189-190 cz. B akt osobowych powódki, wypowiedzenie k. 3 cz. C akt osobowych powódki, zeznania przedstawicielki pozwanego k. 227-229, k. 230-231 nagranie 00:49:21-01:16:58 i 01:33:04-01:40:31, częściowo zeznanie powódki k. 81-83, nagranie 00:08:34-00:38:21, k. 225227, k. 230, nagranie 00:01:01-00:49:21 oraz 01:18:34-01:33:04, wniosek powódki o zgodę na przeniesienie k. 191 cz. B akt osobowych powódki, zgoda na przeniesienie (...) k. 4 cz. C akt osobowych powódki, wniosek pozwanego k. 204 cz. B akt osobowych powódki, pismo Urzędu k. 206 cz. B akt osobowych powódki

W międzyczasie zmieniała się jednak sytuacja organizacyjna pozwanej szkoły.

Nauczyciel języka niemieckiego dotychczas przewidziany w arkuszu organizacyjnym na rok 2014/2015 wyraził chęć skorzystania z uprawnień rodzicielskich na ten rok szkolny.

Pod koniec sierpnia dyrektor pozwanego zwróciła się zatem do powódki, informując o zaistniałej sytuacji i zapytując, czy wyraziłaby zgodę na nauczanie języka niemieckiego na okres jednego roku szkolnego.

Powódka wyraziła zgodę na powyższe..

Wobec powyższego do akt osobowych powódki dyrektor złożył już informację o przeniesieniu powódki z urzędu (za jej zgodą) do pozwanej szkoły na stanowisko nauczyciela języka niemieckiego.

Powódka podpisała pismo dnia 25 sierpnia 2014r.

Przydzielono powódce na rok 2014/2015 18 godzin tygodniowo w klasach Ia-d i IIa-d.

Dowód: zeznania przedstawicielki pozwanego k. 227-229, k. 230-231 nagranie 00:49:21-01:16:58 i 01:33:04-01:40:31, częściowo zeznanie powódki k. 81-83, nagranie 00:08:34-00:38:21, k. 225227, k. 230, nagranie 00:01:01-00:49:21 oraz 01:18:34-01:33:04, Decyzja z dnia 25.08.14 k. 207 cz. B akt osobowych powódki, zakres czynności k. 208A cz. B akt osobowych powódki, dane dotyczące dodatków k. 112-213

Pod koniec tego roku szkolnego, tj. 2014/2015, zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami, powódka miała ustalone z dyrektor szkoły, iż w następnym roku szkolnym obejmie klasę I szkoły podstawowej, a zatem będzie pracowała w zakresie edukacji wczesnoszkolnej, jak ustalono wstępnie przy przeniesieniu powódki do pozwanej szkoły. Powódka odbyła nawet w czerwcu 2015r. zebranie z rodzicami przyszłej klasy I, która miała jako wychowawca objąć. Była powódka też informowana iż nie ma możliwości pracy w zakresie nauki języka niemieckiego, bowiem wracają pracownicy z urlopów rodzicielskich na te stanowiska.

W sierpniu, na radzie pedagogicznej, powódka dowiedziała się, iż ostatecznie z uwagi na brak dostatecznej liczby zapisanych do szkoły dzieci, nie utworzy się jej klasa pierwsza. uwagi na zmiany systemowe w edukacji nie utworzy się. Pani dyrektor powiedziała, iż jest dla powódki miejsce w oddziale przedszkolnym i powódka zgodziła się, , powiedziała, że jest zadowolona.

Powódka podpisała pismo z dnia 28 sierpnia 2015r., zatytułowane „porozumienie zmieniające umowę o pracę” o treści: „porozumienie zawarte w dniu 28 sierpnia 2015r. [między stronami] o następującej treści: z dniem 1 września 2015r. pracownik i pracodawca zmieniają umowę o pracę na mocy porozumienia stron. Zmiana warunków następuje zgodnie z art. 42 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy [...]. W miejsce dotychczasowych warunków umowy dotyczących stanowiska nauczyciel języka niemieckiego, wymiar 18/18 będą obowiązywały warunki następujące: stanowisko: nauczyciel oddziału „0” wymiar 22/22, dodatek za wychowawstwo klasy 100 zł, pozostałe warunki pozostają bez zmian”.

Powódka zgodziła się na te warunki i podpisała porozumienie.

Po namyśle następnego dnia zgłosiła zastępcy dyrektora, iż chciałyby się wycofać z porozumienia.

Nie wyrażono powódce zgody na cofnięcie oświadczenia i anulowanie porozumienia. Wskazano, iż powódka zgodnie z ustaleniami ustnymi między stronami tylko na okres roku otrzymała stanowisko nauczyciela języka niemieckiego, a samo przeniesienie było z myślą o edukacji wczesnoszkolnej

Dowód: pismo dyrektora pozwanego z dnia 5 12 2011r. k..29 , zeznania przedstawicielki pozwanego k. 227-229, k. 230-231 nagranie 00:49:21-01:16:58 i 01:33:04-01:40:31, częściowo zeznanie powódki k. 81-83, nagranie 00:08:34-00:38:21, k. 225227, k. 230, nagranie 00:01:01-00:49:21 oraz 01:18:3401:33:04,

Pod koniec kolejnego roku szkolnego, w dniu 30 maja 2016r., powódka złożyła pozwanemu pismo, w którym wniosła o uwzględnienie jej w roku szkolnym 2016/2017 na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego. W piśmie tym wniosła o unieważnienie porozumienia z dnia 28 sierpnia 2015r., wskazując, iż jako nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania podlega szczególnej ochronie i do niej nie stosuje się art. 42 kodeksu pracy (wskazanego w porozumieniu). Wskazała, iż zatrudnienie na podstawie mianowania daje możliwość dokonywania zmian tylko na podstawie Karty Nauczyciela i tylko w sposób określony tą ustawą.

W odpowiedzi na powyższe dyrektor pozwanego jeszcze w tym samym dniu wskazała, iż jest jej przykro z powodu błędnego sformułowania w porozumieniu powołującego się na art. 42 k.p., nie zaś 18 KN i zaproponowała ponowne zawarcie porozumienia ze wskazaniem właściwej podstawy prawnej lub wystąpienie do UM w G. o pomoc w znalezieniu pracy w na etacie nauczyciela języka niemieckiego w innej placówce, co wstępnie dyrektor uczyniła 2 czerwca 2016r.. Do tego dyrektor dodała, iż pismo powódki jest dla niej zaskoczeniem, bowiem powódka wielokrotnie podkreślała, że praca w oddziale przedszkolnym sprawia jej wiele satysfakcji a na posiedzeniu rady pedagogicznej zagłosowała za zatwierdzeniem arkusza, w którym przydzielono jej godziny w oddziale O.

W dniu 9 czerwca 2016r. powódka złożyła pismo w którym uchyliła się od skutków oświadczenia woli złożonego 28 sierpnia 2015r. na podstawie art. 84 k.c.. Wskazała, iż w chwili podpisania działała w mylnym przekonaniu, że dokonanie zmiany w oparciu o wskazaną podstawę prawną jest działaniem zgodnym z prawem.

Została jednak przez dyrektor podstępnie wprowadzona w błąd, bowiem została zapewniona, że to rozwiązanie chroni jej interes oraz jest zgodne z przepisami prawa pracy i karty nauczyciela.

Ponadto podała, iż podpisała to porozumienie w przekonaniu, iż dotyczyć to będzie tylko i wyłącznie roku szkolnego 2015/2016r. zważywszy, że placówka nie planowała na kolejny rok otwarcia żadnego oddziału przedszkolnego.

Powódka wskazała, iż błąd wykryła w maju 2016r.

Następnie powódka odmówiła podpisania poprawionego porozumienia – z właściwą podstawą prawną.

Powódka otrzymała informację iż od 1 września 2015r. zatrudniona jest na podstawie mianowania, na stanowisku nauczyciela oddziału „O”, w wymiarze 22/22 z dodatkiem za wychowawstwo.

Powódka nadal wykonuje pracę jako nauczyciel edukacji przedszkolnej w klasach o.

Dowód pismo powódki k. 8 pismo dyrektora pozwanego k. 9 pismo powódki uchylenie się od skutków oświadczenia woli k. 10-11, pismo powódki k. 12, zeznania przedstawicielki pozwanego k. 227-229, k. 230-231 nagranie 00:49:21-01:16:58 i 01:33:04-01:40:31, częściowo zeznanie powódki k. 81-83, nagranie 00:08:34-00:38:21, k. 225227, k. 230, nagranie 00:01:01-00:49:21 oraz 01:18:34-01:33:04,

Wynagrodzenie miesięczne powódki wynosi: zasadnicze 3109 zł brutto, dodatek za wysługę lat 590,71 zł brutto, dodatek funkcyjny za wychowawstwo 100 zł i dodatek motywacyjny 75 zł brutto.

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.021,18 zł.

Dowód : zaświadczenie k. 26 , wymiar uposażenia k. 227 cz. B akt osobowych powódki

W C. powódka w ostatnich pięciu latach zatrudnienia otrzymywała dodatek motywacyjny w następujących okresach:

-2,19 % wynagrodzenia zasadniczego w okresie od 1 marca 2009r. do 31 sierpnia 2009r., w okresie od 1 września 2009r. do 28 lutego 2010r., w okresie od 1 marca 2010 do 31 sierpnia 2010,

-2,51 % wynagrodzenia zasadniczego w okresie od 1 września 2010. do 28 lutego 2011r., 1 marca 2011 do 31 sierpnia 2011r., (ok. 70 zł brutto)

-2,34 % wynagrodzenia zasadniczego w okresie od 1 września 2011r. do 29 lutego 2012, od 1 marca 2012 do 31 sierpnia 2012r., od 1 września 2012 do 28 lutego 2013r. (w okresie od 2 października 2012r. do 30 czerwca 2013r. powódka przebywała na urlopie zdrowotnym).

--3,03 % wynagrodzenia zasadniczego w okresie od 1 września 2013r. do 28 lutego 2014r.,

- 2,96 % wynagrodzenia zasadniczego w okresie od 1 marca 2014r. do 31 sierpnia 2014r. (ok. 92 zł brutto).

W dniu 29 sierpnia 2014r. w związku z przydzieleniem powódce czynności na stanowisku nauczyciela niemieckiego, przyznano powódce wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3109 plus dodatek za wysługę lat w wysokości 17 %. Dodatku motywacyjnego nie przyznano..

W pozwanym Zespole dodatek motywacyjny przyznaje się na okres roku szkolnego.

Nie wszyscy nauczyciele go otrzymują.

Powódka w roku 2014/2015r., w drugim semestrze, uczestniczyła w egzaminie gimnazjalnym z języka niemieckiego, uczestniczyła w organizacji etapu wstępnego konkursu kuratorskiego języka, przeprowadził projekt „ślady języka niemieckiego w G.”, wyjścia na wystawy i lekcje w instytucjach zewnętrznych.

W roku 2016/2017 powódka w pozwanym Zespole otrzymuje już dodatek motywacyjny w wysokości 75 zł brutto.

Dowód: wymiar uposażenia k. 132, 137, 139, 144, 153, 154, 160, 174, 181, 187, 209, 227 cz. B akt osobowych powódki, świadectwo pracy k. 5 cz. C akt osobowych powódki, zeznania przedstawicielki pozwanego k. 227-229, k. 230-231 nagranie 00:49:21-01:16:58 i 01:33:04-01:40:31, częściowo zeznanie powódki k. 81-83, nagranie 00:08:34-00:38:21, k. 225227, k. 230, nagranie 00:01:01-00:49:21 oraz 01:18:34-01:33:04,

Sąd zważył co następuje:

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powódki na okoliczność przebiegu jej zatrudnienia oraz w aktach sprawy albowiem żadna ze stron nie kwestionowała ich autentyczności i prawdziwości.

Sąd oparł się przy ustalaniu stanu faktycznego również na zeznaniach przedstawicielki strony pozwanej, uznając je za wiarygodne, bowiem znajdowały potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym, stanowiły logiczną i spójną całość, znajdowały potwierdzenie w zasadach doświadczenia życiowego.

Sąd nie dał wiary tylko pani dyrektor w zakresie tego, jakoby edukacja wczesnoszkolna obejmowała również klasy o, bowiem jest to sprzeczne z ustawą o systemie oświaty i podstawą programową.

W pozostałym zakresie zeznania te znajdują potwierdzenie w dokumentacji zgromadzonej w aktach, a także nierzadko w zeznaniach samej powódki, która zeznała, iż pani dyrektor mówiła, iż przydzielenie jej języka niemieckiego było na okres jednego roku szkolnego, opisała zbieżnie z przedstawicielką pozwanej okoliczności przeniesienia się do pozwanej szkoły. Rozbieżności dotyczą tylko okoliczności zawarcia porozumienia z 28 sierpnia 2015r., ale tu sąd dał wiarę pozwanej, z przyczyn podanych poniżej. .

Zeznaniom powódki zatem sąd dał wiarę w tej części w jakiej znajdowały potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym, w pozostałym zakresie odmawiając im wiary, z uwagi na sprzeczność z zasadami logiki i doświadczenia życiowego.

W szczególności sąd ten nie uwzględnił tej części wypowiedzi powódki, która odnosi się nie do faktów, a do ocen prawnych, które wywodzi powódka z zaistniałej sytuacji. W tym zakresie sąd się opiera na własnych ocenach, a nie ocenach stron.

Sąd nie dał też wiary powódce, jakoby najpierw wstępnie wyraziła zgodę na przeniesienie do oddziału o, potem odmówiła, a po rozmowie z panią dyrektor, podczas której ta jej okazywała akta osobowe, pisma o przeniesieniu do edukacji wczesnoszkolnej i przekonywała, że przeniesienie na język niemiecki było tylko na rok, ostatecznie powódka podpisała to porozumienie i jakoby to było 2 września. Przedstawicielka pozwanej zaprzeczyła temu, wskazując, iż najpierw było podpisane porozumienie, a rozmawiać powódka przyszła dużo później, jak ją naszyły wątpliwości. W ocenie sądu jest to wiarygodne, przekonujące i składa się w logiczną całość, dlatego sąd dał wiarę pozwanej w tym zakresie.

Podkreślenia wymaga, iż powódka, w pozwie wskazała, iż „w dniu 28 sierpnia 2015r. wręczono mi do podpisania porozumienie”. Na pierwszej rozprawie zaprzeczyła temu, ale jej wyjaśnienie jest nielogiczne i nieprzekonujące, bowiem wskazała, iż napisała to, bo taka była data na porozumieniu. Tymczasem powódka wyraźnie tu wskazuje iż tego dnia 28go wręczono jej porozumienie (a nie że podpisałam porozumienie z dnia.....).

Ponadto niewiarygodne jest twierdzenie, iż powódka podpisała porozumienie to dnia 2 września, biorąc pod uwagę analizę akt osobowych powódki. Najpierw, w kolejności chronologicznej i faktycznej, jest porozumienie z 28 sierpnia (k. 216 cz. B) potem jest z tego samego dnia informacja o warunkach zatrudnienia, też podpisana przez powódkę (k. 217). Dalej jest wymiar uposażenia wskazujący już wymiar etatu 22/22 (a więc po ustaleniach umownych co do zmiany pensum) i to też podpisuje powódka, bez daty przy podpisie (jak na porozumieniu). Następne jest aneks do zakresu czynności nauczyciela (k. 219), gdzie jest wskazane, iż obowiązki obejmują oddział przedszkolny od. tu już powódka się podpisuje z datą 31 sierpnia 2015r., podobnie jak na następnym dokumencie o zapoznaniu się z kodeksem etyki (220).

Gdyby powódka podpisała porozumienie dopiero 2go września, to wszystkie te dokumenty też dostałaby najwcześniej wtedy, bowiem bez porozumienia nie miałyby racji bytu. Zresztą powódka nie twierdziła, by najpierw przed porozumieniem dano jej jakiś inne dokumenty do podpisu, które de facto przecież postawiłyby ją przed faktem

dokonanym. Nie jest logiczne, na jakiej podstawie powódka miałaby podpisać zmianę wyposażenia przy pensum 22/22 oraz przydział obowiązków na oddział przedszkolny, jakby się na to nie zgodziła.

Gdyby zaś powódka podpisywała te dokumenty hurtem 2go, to dlaczego na dwóch nie miałaby wpisywać daty, a na dwóch innych by ją wpisała, ale inną, celowo antydatując, i to wskazując na dodatek inną datę niż data porozumienia oraz data podpisania? Jest to całkowicie nielogiczne i nieprzekonujące. W ocenie sądu było tak, iż powódka najpierw podpisała porozumienie, potem przygotowano konieczne dalsze dokumenty, gdy przyszło do podpisywania dokumentów wyraziła wątpliwości, pokazano jej akta osobowe, była rozmowa, i wtedy powódka podpisała dokumenty.

Do tego warto podkreślić iż w innym miejscu powódka wskazuje iż (k. 82): przeczytałam, że tam jest zmiana pensum z 18 na 22 – co ewidentnie wskazuje iż miała już pismo w dłoni). Dalej podaje, iż potem zasięgnęła opinii prawnika. A potem mówi, iż następnego dnia powiedziała pani wicedyrektor, iż nie wyraża zgody na to przeniesienie, dalej nawet mówi, iż na rozmowie z panią dyrektor powiedziała o rozmowie z pracownikiem PIP, gdzie zasięgała porady!. Ewidentnie to wskazuje, iż rozmowa z panią dyrektor, podczas której powódka zarzuca, iż dyrektor wprowadzała ją w błąd, była po podpisaniu porozumienia i po następczym kontaktowaniu się z prawnikiem.

Podkreślenia wymaga w dalszej kolejności, iż powódka szczególnie na ostatniej rozprawie uchylała się od odpowiedzi na pytania, np. po wypowiedzi o tym, że karta ma chronić nauczyciela (k. 226)- por dalsze pytania i odpowiedzi powódki – to tyle co chce powiedzieć na ten temat – vide nagranie odpowiedniego fragmentu) oraz na pytanie, czy gdyby w porozumieniu byłoby wpisane 18 Karty Nauczyciela podpisałaby to porozumienie (k. 226, nieco wcześniej).

Sąd oddalił wnioski dowodowe powódki o zestawienia planu przydziału godzin i kwalifikacji, danych o stażu i rodzaju umowy nauczycieli języka niemieckiego (k. 3 i k. 17) uznając te dowody za nieistotne dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu. Z uwagi na wyrażoną zgodę powódki na pracę w zakresie oddziału o , w drodze porozumienia stron, nie ma znaczenia jakie uprawnienia zawodowe czy staż mają inni nauczyciel języka niemieckiego. Powódka nie ma potrzeby z nimi porównywać, bowiem zajmuje ona, inne stanowisko, na które wyrodziła swoją zgodę.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż niniejsza sprawa rozpoznana była jednoosobowo, bowiem między stronami nie było sporu o istnienie stosunku pracy – w tym zakresie, istnienie stosunku pracy było bezsporne (vide oświadczenie k. 80). Jako że spór dotyczył tylko treści stosunku pracy (tylko w zakresie stanowiska i wymiaru pensum), oraz innych roszczeń – o wynagrodzenie, też rozpoznawanych jednoosobowo, to należało uznać, iż znajdzie zastosowanie zasada podstawowa, rozpoznawanie sprawy w składzie jednego sędziego (art. 47 § 1 k.p.c.). Nie zachodzi przepis szczególny o rozpoznawaniu sprawy z udziałem ławników (art. 47 § 2 pkt. 1 k.p.c.), bowiem ten przepis dotyczy tylko roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy, jest to przepis szczególny i nie może być rozciągany na sytuacje wyraźnie w nim nieprzewidziane. Zastosowanie znajduje zasada z art. 47 § 1 k.p.c.

Przechodząc do merytoryczno-prawnej oceny żądania powódki, należy wskazać, iż powódka nie wykazała spełnienia przesłanek uchylenia się od skutków porozumienia z dnia 28 sierpnia 2015r..

Powódka w piśmie z dnia 9 czerwca 2016r., powołała się jedynie na błąd (art. 84 k.c.), nie powoływała się na podstęp (art. 86 k.c.) ani na groźbę.

Oświadczenie to wywołuje skutki tylko w zakresie, jaki jest objęty jego treścią, nie może być rozciągane na okoliczności nie wskazane w treści oświadczenia, bowiem uchylenie się od błędu wymaga wskazania czego błąd dotyczył, na czym polega. Z uwagi na istotne skutki uchylenia się od oświadczenia woli (jeśli jest skuteczne) wymaga się, by było interpretowane ścisłe i jego zakres nie może być rozszerzany o okoliczności nie objęte oświadczeniem.

Powódka w oświadczeniu o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli wskazała tylko, iż była w błędnym przekonaniu, że działanie pracodawcy – zmiana warunków pracy w oparciu o wskazaną podstawę prawną jest działaniem zgodnym z prawem, jest w zgodzie z przepisami prawa. Wskazała, iż została wprowadzona w błąd, że „proponowane rozwiązanie chroni jej interes oraz jest zgodne z przepisami prawa pracy oraz karty nauczyciela,

tymczasem zmiana w oparciu o art. 42 k.p. jest działaniem sprzecznym z prawem” z uwagi na status powódki nauczyciela mianowanego.

Jako drugą okoliczność charakteryzującą jej błąd podała powódka, iż podpisała porozumienie w przekonaniu, iż porozumienie to będzie dotyczyło . tylko roku 2015/2016, zważywszy że placówka nie planowała otwarcia na kolejny rok oddziałów przedszkolnych.

Zgodnie z art. 84 § 1 k.p.c., 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. W myśl § 2, 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 (błąd istotny).

Warunki te nie są spełnione.

Kwestii podstawy prawnej wskazanej w porozumieniu nie można rozpatrywać w kategorii błędu.

Kwestia podania podstawy prawnej to w istocie superfluum, rzecz zbyteczna, nie mająca wpływu na ważność porozumienia z dnia 28 sierpnia 2015r..

Wbrew stanowisku powódki, z nauczycielem mianowanym można zawierać umowy w zakresie zmiany warunków jego pracy. Karta nauczyciela tego nie wyklucza. Wręcz przeciwnie.

Art. 18 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela stanowi, iż nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może być przeniesiony na własną prośbę lub z urzędu za jego zgodą na inne stanowisko w tej samej lub innej szkole, w tej samej lub innej miejscowości, na takie same lub inne stanowisko.

Warunkiem przeniesienia nauczyciela na podstawie art. 18 KN jest wyrażenie zgody na przeniesienie przez dyrektora szkoły, w której nauczyciel pracuje, i uprzednie zasięgnięcie opinii organu prowadzącego szkołę (wójta, burmistrza, prezydenta miasta, starosty, marszałka województwa), jeśli zmiana polega na zmianie szkoły. Powyższe – tj. zgoda dyrektora, zgoda nauczyciela, wskazuje, iż w istocie instytucja ta w istocie stanowi umowę stron, która polega przecież na zgodnych oświadczeniach, z tą tylko specyfiką wynikająca z pragmatyki służbowej, iż dodatkowo wymaga tylko zgody organu jeśli przeniesienie jest do innej szkoły. Takich obostrzeń nie ma w razie przeniesienia na stanowisko inne w ramach tej samej szkoły. W istocie to zatem zrównuje tę instytucję z umową stron.

Jak wskazał SN w wyroku z dnia 10 stycznia 2017r., III PK 47/16, przeniesienie to ma charakter jednostronny jedynie formalnie, w sensie materialnym stanowi ono czynność dwustronną, zawierającą oświadczenie woli pracownika i pracodawcy. (LEX nr 2203497).

Przepis art. 18 ma taki cel i taki skutek, iż oznacza, że pracodawca nie może nauczycielowi mianowanemu jednostronnie zmienić warunków pracy (treści stosunku pracy). Może mu zmienić stanowisko tylko w przypadku zgody pracownika. Co do sposobu realizacji tego, ustawa tego nie określa – może to nastąpić porozumieniem między dyrektorem a nauczycielem, a do celów dokumentacyjnych powinno być złożone pismo do akt osobowych potwierdzające powyższe..

Jak wskazuje SN w wyroku z 1.7.1998 r. (I PKN 217/98, Legalis), pojęcie "stanowisko pracy" zostało użyte w wielu przepisach KN, jednak ustawodawca używa go w sposób niejednolity. W szerszym tego słowa znaczeniu posługuje się tym pojęciem dla oznaczenia stanowiska nauczyciela w ogólności, np. w art. 9 ust. 1 KN. Jednak pojęcie "stanowisko pracy" w art. 18 ust. 1 KN powinno być rozumiane wężiej, a przy jego wykładni należy odwołać się do art. 42 KN. Ten ostatni przepis dotyczy tygodniowego wymiaru zajęć, który odnosi do poszczególnych stanowisk pracy. W przepisie tym wyróżnia się stanowiska nauczycielskie w różnych typach (rodzajach) szkół, np. nauczyciele przedszkoli, nauczyciele szkół podstawowych, nauczyciele kolegiów nauczycielskich, nauczyciele praktycznej nauki

zawodu, nauczyciele wychowawcy w świetlicach i internatach itp. Przeniesienie z jednej do drugiej z kategorii stanowisk wymienionych w tym przepisie jest przeniesieniem na inne stanowisko w rozumieniu art. 18 ust. 1 KN (zob. wyr. SN z 5.2.2002 r., I PKN 849/00, Legalis). Za odrębne od siebie (inne) stanowiska nauczycielskie w rozumieniu art. 18 ust. 1 KN należy więc uznać m.in.: stanowisko nauczyciela-bibliotekarza biblioteki szkolnej (art. 42 ust. 3 lp. 10 KN), stanowisko nauczyciela wychowawcy świetlicy szkolnej (art. 42 ust. 3 lp. 6 KN), stanowisko nauczyciela przedszkola pracującego z grupami dzieci sześciolletnich (art. 42 ust. 3 lp. 2 KN), stanowisko nauczyciela przedszkola pracującego z grupami dzieci młodszych niż dzieci sześciolletnie (art. 42 ust. 3 lp. 1 KN), stanowisko nauczyciela szkoły, którego obowiązkowy wymiar zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych wynosi 18 godzin tygodniowo (art. 42 ust. 3 lp. 3 KN) (tak słusznie J. Lisowski, Ł. Pater, K. Stradomski, Karta Nauczyciela. Komentarz, Wyd. 1, Warszawa 2017, kom do art. 18).

Rozumienie pojęcia stanowisko pracy z art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela, należy interpretować zgodnie z art. 42 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela. Przepis ten dotyczy tygodniowego wymiaru zajęć, który odnosi do poszczególnych stanowisk pracy. W przepisie tym wyróżnia się stanowiska nauczycielskie w różnych typach (rodzajach) szkół, np. nauczyciele przedszkoli, szkół podstawowych, kolegiów nauczycielskich, praktycznej nauki zawodu, wychowawcy w świetlicach i internatach itp. Przeniesienie z jednej do drugiej z kategorii stanowisk wymienionych w tym przepisie jest przeniesieniem na inne stanowisko w rozumieniu art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela (tak SN w wyroku z 16 lipca 2013 r. II PK 334/12

Innymi słowy, z przepisu tego (art. 18 KN) wynika, iż w zakresie tego przepisu, co do nauczyciela mianowanego jeśli zmiana obowiązków nie wiąże się ze zmianą pensum, ani zmianą miejsca pracy, jeśli przedmiot nauczany nie jest wskazany w akcie mianowania (a u powódki nie był) to nie ma zmiany stanowiska, zmiana przydziału godzin następuje decyzją dyrektora. Jeśli natomiast zmiana obowiązków wiąże ze zmianą w zakresie wyżej wskazanym (zmiana kategorii z tabeli z art. 42 KN, a więc zmiana pensum) – wymaga zgody nauczyciela mianowanego, a bez zgody nauczyciela mianowanego nie można takiemu nauczycielowi jednostronnie zmienić stosunku pracy.

Zatem jako że przeniesienie powódki do pozwanej szkoły miało dotyczyć edukacji wczesnoszkolnej (ta zaś, jak wynika z podstawy programowej – por. Dz. U. z 2014, poz 803 obejmuje klasy I-III szkoły podstawowej) a w tym zakresie zgodnie z art. 42 KN pensum wynosi 18 godzin, to zmiana stanowiska, oznaczająca zmianę pensum na 22/22 (klasy 0), wymagała zgody pracownika w trybie art. 18 KN.

Podkreślenia wymaga, iż przeniesienie powódki nastąpiło zgodnie z wolą stron, zgodnie z ustaleniami z organem prowadzącym, do edukacji wczesnoszkolnej (klas I –III, tj. pensum 18/18), zmiany przedmiotu na język niemiecki dyrektor mogła tu dokonać jednostronnie, w ramach przydziału godzin, bowiem nie było tu zmiany stanowiska w rozumieniu art. 18 (powódka pozostawała nauczycielem szkoły podstawowej z pensum 18/18). Nie ulega wątpliwości, iż powierzenie powódce obowiązków z języka niemieckiego nastąpiło na jeden rok tylko – przyznaje to de facto powódka – wskazuje, iż dyrektor jej zaproponowała zmianę z edukacji wczesnoszkolnej na język niemiecki, wyraźnie zastrzegła, że to tylko na rok, powódka się zgodziła. Zatem w tym zakresie ustalenia stron dotyczyły tylko roku. Nawet jeśli to formalnie nie zostało nigdzie zapisane, że to następuje tylko na rok, to powódka zgadzając się na warunki wskazane przez dyrektor (z wyraźnym zastrzeżeniem owego okresu roku), to milcząco na oferowane warunki się zgodziła.

Powódka wiedziała, iż w następnym roku nie będzie uczyła niemieckiego, akceptowała to, odbywała w czerwcu zebranie z rodzicami przyszłej klasy pierwszej – jej klasy – wiedziała zatem iż po roku powraca do wstępnych ustaleń edukacji wczesnoszkolnej.

Takie były ustalenia stron, a w prawie cywilnym obowiązuje paremia, iż umów należy dotrzymywać i teraz twierdzenie przez powódkę, iż racji tego że na decyzji dyrektora o przeniesieniu nie ma wskazania o rocznym okresie przeniesienia na język niemiecki, jest ona zatrudniona jako nauczycielka niemieckiego nadal (mimo iż powódka wie, iż zaproponowano jej to tylko na rok, potem miała być edukacja wczesnoszkolna i powódka wcześniej zaakceptowała to w pełni) byłoby nadużyciem prawa podmiotowego i jako takie nie mogło by korzystać z ochrony w świetle art. 8 k.p..

W okolicznościach niniejszej sprawie dopiero w sierpniu jednak okazało się, iż powódka nie może otrzymać klasy I i nie może być zatrudniona w edukacji wczesnoszkolnej. W, natomiast są wolne stanowiska w zakresie oddziałów przedszkolnych.

Zmiana stanowiska powódce obejmująca powiedzenie jej obowiązków w wymiarze 22/22 w klasie o, wymagała zatem spełnienia warunków art. 18 KN, tj zgody nauczyciela.

Podkreślić należy, iż warunek ten został spełniony – dyrektor uzyskał zgodę pracownika na zmianę pensum i rodzaju obowiązków.

Zatem nie można mówić o tym, by dyrektor pozwanej szkoły naruszyła przepisy prawa. Przeciwnie – spełniła wymogi art. 18 a tylko forma pisemna w jaką czynność ta się przyobkleła, zawierała błędne sformułowania, ale nie oznacza to błędności dokonania samej czynności zgodnie z prawem.

Innymi słowy jedyny błąd, jaki popełniła szkoła w zapisach pisma z 28 sierpnia 2015r., to to, że zapisano, iż następuje to w trybie art. 42 k.p., a nie 18 ust. 1 Karty Nauczyciela. Podkreślenia wymaga, iż art. 42 k.p jest i tak w ogóle nie przystający do sytuacji, bowiem dotyczy on wypowiedzenia warunków umowy o pracę, a tu w ogóle do wypowiedzenia nie dochodziło. W oświadczeniu o zmianie pensum i rodzaju pracy w ogóle nie musiało być dla jego wartości wskazania jakiegokolwiek podstawy prawnej.

Dlatego błędne zapisy w zakresie podstawy prawnej nie mają znaczenia.

W tym miejscu podkreślić należy, iż kwestia wskazanych przepisów w porozumieniu, nawet błędnych, nie stanowi błędu istotnego w rozumieniu art. 84 k.c.

Przypomnieć należy, iż w art. 84 k.c. wymagane jest, by błąd był istotny. Błąd istotny to błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści (błąd istotny).

Nie może być istotny ten fragment oświadczenia, który nie ma absolutnie żadnego znaczenia dla jej ważności, jeszcze raz podkreślić należy, iż żaden przepis nie wymaga wskazania podstawy prawnej oświadczenia o potwierdzeniu nauczycielowi innego stanowiska za jego zgoda. Zatem jeśli brak takiej podstawy nie ma znaczenia to i błąd w podstawie również.

Powódka nie wykazała, iż gdyby w tym piśmie było napisane, że dyrektor powierza powódce za jej zgodą inne stanowisko (pensum 22/22) i dopisał 18 ust. 1 KN, to powódka podpisałaby to pismo - a tylko w takiej sytuacji zgodne z art. 84 § 2 k.c. byłby błąd istotny w zakresie tej podstawy. Powódka na rozprawie uchyliła się odpowiedzi, czy podpisała by pismo z prawidłową podstawą (k. 226) – co tylko dodatkowo wskazuje i że powódka nie udowodniła by spełniła przesłanki uchylenia się od błędu.

Abstrahując od powyższego, na marginesie należy też zauważyć, iż powódka nie wyjaśniła sensownie (k. 82 nagranie ok. 00:27) co do zapisu pozwu, iż podpisała porozumienie „ze świadomością, że w taki sposób nie można trwale regulować stanowiska pracy i pensum nauczyciela” – jeśli powódka już wtedy podpisując porozumienie wiedziała, że tak nie można, to nie może twierdzić, iż działała pod wpływem błędu – błąd polega bowiem na niewiedzy w chwili składania oświadczenia.

Podkreślić należy, iż nie znajduje potwierdzenia w faktach twierdzenie powódki z oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawych porozumienia, iż była ona w mylnym przekonaniu, iż dyrektor działa zgodnie z obowiązującymi przepisami – powódka nie była w żadnym mylnym przekonaniu, bowiem było prawdą to, że dyrektor działała zgodnie z obowiązującymi przepisami – miała bowiem zgodę powódki na zmianę pensum, a to jedyny warunek jaki stawia dyrektorowi art. 18 KN. Art. 18 KN został zatem zachowany, dyrektor nie naruszyła go, ergo – działała w zgodzie z prawem, zatem przekonanie powódki mylne nie było.

Dyrektor miała prawo za zgodą nauczyciela, tu – powódki, zmienić jej stanowisko nawet w sierpniu, bo absolutnie nie polega na prawdziwym twierdzeniu powódki, że można tego dokonać jedynie do 31 maja. Wniosek taki nie wynika absolutnie z żadnego przepisu, jest całkowicie nieupoważniony. Termin 31 maja dotyczy tylko złożenia wypowiedzenia nauczycielom i to tylko tym, którzy mają trzymiesięczne okresy wypowiedzenia, bowiem wynika tylko z przepisu, który mówi, iż wypowiedzenie nauczyciela biegnie do końca roku szkolnego – jeśli by trzymiesięczne wypowiedzenie zostało złożone po 31 maja, to nie spełnia tego przepisu. Absolutnie nie ma zasady braku możliwości zawierania porozumienia i zmiany stanowiska pracy za zgodą nauczyciela, w innych terminach. Wręcz przeciwnie często gdy po 31 maja lub w trakcie roku zdarzy się coś nieprzewidzianego i trzeba zmienić przydział, to się stosuje.

Nie znalazła potwierdzenia także druga przesłanka błędu, na jaką się powoływała powódka w oświadczeniu, iż myślała, że porozumienie z 28 sierpnia 2015r. dotyczy to będzie tylko jednego roku szkolnego. Z pism powódki i jej oświadczeń na rozprawie wynika, iż powódka sama tak założyła, opierając się na ocenie struktury nauczania, tego, że do szkoły wtedy miały iść sześciolatki. Podkreślenia wymaga, iż w zakresie tym że strona przeciwna nie wprowadziła powódki w błąd, nie utwierdzała jej w przekonaniu, iż w następnym roku otrzyma powódka inną klasę albo nie będzie już zerówek. Treść porozumienia, które podpisała jest jasne i wskazuje oddziały przedszkolne, nie ma zastrzeżenia, że to na rok. Znamienne, iż przy piśmie dyrektora z 25 sierpnia 2014r. z braku oświadczenia o rocznym terminie przeniesienia powódka wywodzi, iż otrzymała je na stałe (mimo iż ustalenia były inne), tymczasem w zakresie porozumienia z 28 sierpnia 2015r. gdzie brak takiego samego zastrzeżenia całkiem przeciwnie uważa, że mimo wszystko to powinno być na rok.

Powódka zatem nie pozostawała w żadnym błędzie co do treści czynności prawej, w porozumieniu jasno jest napisane, iż następuje zmiana pensum 18/18 na 22/22 i powódka musiała mieć tego świadomość. Wiedziała tym samym, jakie warunki otrzymuje i na jakie się zgadza.

W piśmie jest odwołanie się do zgodnego zamiaru stron, do „porozumienia” kilkakrotnie, zatem nawet wskazanie art. 42 k.p. nie mogło wprowadzić powódki w błąd, że to jest wypowiedzenie warunków (powódka nawet tego nie podnosiła, przyznała, iż miała świadomość, że to jest porozumienie, że się zgodziła)..

Powódka powołuje się też na „zmanipulowanie” „presję” ale nie jest w sprawie tego spójnie i logicznie wytłumaczyć, na czym jej zdaniem to polega. Powódka wskazuje, iż wprowadzono ją w przekonanie, że język niemiecki to był tylko na rok, że powódka nie ma racji – ale rzeczywiście tak przecież było, ustalenia stron co do niemieckiego były przecież na rok, powódka się tego nie wypiera, zatem jej przekonanie było zgodne z rzeczywistością.

Powyższe twierdzenia powódki, iż myślała, iż podpisuje to na rok, a potem będzie zmiana, oznacza, iż powódka podjęła decyzję o podpisaniu porozumienia pod wpływem błędnej pobudki (że to tylko na rok) zaś błąd co do pobudki nie jest błędem co do treści czynności prawnej, zgodnie z orzecznictwem i doktryną.

Odnosząc się już tylko do marginesie, do innych okoliczności, które po złożeniu oświadczenia o uchyleniu się od oświadczenia woli powódka podnosi, rozszerzając swoje oświadczenia na temat tego co owym błędem było (co w ocenie sądu jednakże nie można mieć znaczenia, uchylenie się od skutków musi być konkretne i wskazywać konkretny błąd), to powódka powoływała się jeszcze na kwestię, jakoby była wprowadzana w mylne przekonanie, iż przeniesiono ją do pozwanej szkoły na edukację wczesnoszkolną – nie jest to żadne mylne przekonanie, świadczą o tym wnioski dyrektora poprzedniej szkoły, wniosek powódki, zgoda, obecnej szkoły oraz opinia organu prowadzącego. Świadczą o tym też zeznania stron – zgodnie wskazały, iż było ustalone, iż powódka ma język niemiecki tylko na rok, potem ma mieć edukację wczesnoszkolną – pierwszą klasę – nawet powódka odbyła zebranie z rodzicami pierwszej klasy, którą miała dostać – wtedy akceptowała to, iż niemiecki jest na rok i po jego upływie wraca do edukacji wczesnoszkolnej.

Nie było zatem żadnej manipulacji, presji i wmawiania powódce nieprawdziwych rzeczy, bo tak właśnie było iż przeniesienie miało dotyczyć edukacji wczesnoszkolnej, zaś z powodu zmiany okoliczności nastąpiła tu zmiana stanu rzeczy na jeden rok, ale strony zgodnym zamiarem obejmowały, że potem powódka wraca do wczesnoszkolnej edukacji, co uwzględniono w planowanym arkuszu i co powódka akceptowała, przygotowując się do objęcia I klasy.

Nie jest też tak, jak widzi to powódka, iż „de facto po to jest karta nauczyciela żeby bronić nauczyciela nawet przed jego nierozsądnym postępowaniem odnośnie jego stanowiska, karta ma chronić nauczyciela”. Karta Nauczyciela to po prostu pragmatyka służbowa, zapis szczególnych przepisów regulujących dana branżę, ale nie usuwa ona konieczności stosowania przepisów ogólnych prawa cywilnego i prawa pracy.

Zatem uznać należy, iż wobec braku ustawowych przesłanek błędu z art. 84 k.c. powódka nie uchyliła się skutecznie od swojego oświadczenia woli o zgodzie na zmianę pensum na 22/22 i przydział klasy o.. Zatem porozumienie to jest ważne i obowiązuje.

Stanowisko powódki, jest zatem zgodne z rzeczywistością i brak podstaw do ustalenia, iż jest zatrudniona na stanowisku nauczyciela języka niemieckiego.

Zresztą podkreślić należy, iż nawet gdyby (czysto hipotetycznie) uznać, iż powódka uchyliła się od porozumienia z 28 sierpnia 2015r., to nie oznacza to ustalenia stanowiska nauczyciela języka niemieckiego. Jak wskazał Sąd Najwyższy w cytowanych wyżej orzeczeniach, stanowisko określa się tak jak w art. 42 KN, a więc przez pensum. Tu pensum jest jednakowe i przy języku niemieckim, i przy edukacji wczesnoszkolnej. Jeśli by powódka miała wrócić na stanowisko sprzed porozumienia (albo inaczej: jakie miałyby być, gdyby do porozumienia nie doszło) to musiałyby to być w ramach edukacji wczesnoszkolnej, bo język niemiecki z godnie z ustaleniami stron, był tylko na jeden rok, a potem powódka miała objąć klasę I.

Zatem nawet uchylenie się od oświadczenia woli nie dawałoby to i tak podstaw do uwzględnienia powództwa o ustalenie w zgłoszonym kształcie zakresie.

Dlatego w powództwo o ustalenie treści stosunku pracy sąd oddalił.

Oddaleniu podlegało też żądanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Powódka wywodziła zadanie z przyjęcia, iż w roku szkolnym 2015/2016 i w okresie 1 września 2016- 13 stycznia 2017 (zakres żądania powódki) powódka była zatrudniona na pensum 18/18 a wykonywała pracę na 22 /22 więc 4 godziny tygodniowo to nadgodziny.

Nie można się z tym zgodzić, jako że powódka nie uchyliła się od skutków oświadczenia woli, zatem ustalenie 22/22 jest prawidłowe. Nie ma zatem żadnych nadgodzin między 18 a 22 godziną tygodniowo.

Podkreślić należy, iż nawet gdyby powódka była nieprawidłowo przeniesiona, nie przysługiwałoby jej dodatkowe wynagrodzenie z racji różnicy w pensum.

Jak słusznie wskazał SN, nauczycielowi mianowanemu, którego w sposób sprzeczny z przepisem art. 18 ust. 1 KN przeniesiono do pracy na inne stanowisko, nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za pracę świadczoną w obowiązującym go na tym nowym stanowisku wymiarze czasu pracy (uchwała SN z 7.3.1997 r., III ZP 6/97, Legalis).

Zatem żądanie wynagrodzenia za nadgodziny należało oddalić.

W zakresie dodatku motywacyjnego powództwo podlegało częściowemu uwzględnieniu.

Zgodnie z art. 30 KN, w wynagrodzenie nauczycieli, z zastrzeżeniem art. 32, składa się z: m.in. wynagrodzenia zasadniczego; dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego oraz za warunki pracy.

Wysokość dodatku motywacyjnego i zasady przyznawania precyzuje rozporządzenie Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy. Zgodnie z § 6, do ogólnych warunków przyznawania nauczycielom dodatku motywacyjnego należą:

1) osiągnięcia w realizowanym procesie dydaktycznym;

- 2) osiągnięcia wychowawczo-opiekuńcze;
- 3) wprowadzanie innowacji pedagogicznych, skutkujących efektami w procesie kształcenia i wychowania;
- 4) zaangażowanie w realizację czynności i zajęć, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela;
- 5) szczególnie efektywne wypełnianie zadań i obowiązków związanych z powierzonym stanowiskiem;
- 6) realizowanie w szkole zadań edukacyjnych, wynikających z przyjętych przez organ prowadzący priorytetów w realizowanej lokalnej polityce oświatowej.

Dodatkowo zasady te, w zakresie szkół prowadzonych przez Miasto G., precyzuje Załącznik (...) do uchwały Nr (...) Rady Miasta G. z dnia 23 kwietnia 2009 roku, zgodnie z którym, (...) dodatek motywacyjny przyznaje się na czas określony, nie krótszy niż 6 miesięcy (np. od 1.09. – 28.02 i 1.03.do 31.08. lub od 1.09. do 31.08). Dodatek motywacyjny dla nauczyciela przyznaje dyrektor szkoły, a dla dyrektora szkoły Prezydent Miasta G.. § 10 stanowi, że ustala się wysokość dodatku motywacyjnego za osiągnięcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, jakość świadczonej pracy, podejmowanie dodatkowych zadań, wysoką ocenę pracy, zaangażowanie w realizację czynności i zajęć, o których mowa w § 6 wyżej cytowanego rozporządzenia:

- 1) dla nauczycieli, w tym dla wicedyrektorów - do 30% osobistego wynagrodzenia zasadniczego,
 - 2) dla dyrektorów szkół - do 40% osobistego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Nauczycielowi rozpoczynającemu pracę w szkole może być przyznany dodatek motywacyjny po 6 miesiącach pracy.
3. Podstawą przyznania nauczycielowi dodatku motywacyjnego jest spełnienie przynajmniej jednej z poniższych przesłanek:
- 1) uzyskanie udokumentowanych osiągnięć edukacyjnych uczniów ocenianych z uwzględnieniem ich możliwości i warunków pracy nauczyciela,
 - 2) osiągnięcia uczniów w konkursach, turniejach, olimpiadach oraz innych obszarach działań, związanych z realizowanym procesem dydaktycznym,
 - 3) skuteczne rozwiązywanie problemów wychowawczych uczniów, i wychowanków,
 - 4) skutecznie przeciwdziałanie agresji, patologiom i uzależnieniom,
 - 5) aktywne i efektywne działania na rzecz uczniów i wychowanków potrzebujących opieki, z uwzględnieniem ich potrzeb, w szczególności w stałej współpracy z rodzicami, właściwymi instytucjami, osobami świadczącymi pomoc socjalną
 - 6) inicjowanie i organizowanie uroczystości związanych z funkcjonowaniem szkół i placówek,
 - 7) opieka nad samorządem uczniowskim, samorządem wychowanków i innymi organizacjami uczniowskimi działającymi w szkole i placówce
 - 8) osiągnięcia z uczniami i wychowankami mającymi problemy w nauce
 - 9) skuteczne kierowanie rozwojem wychowanka i ucznia szczególnie uzdolnionego,
 - 10) stałe doskonalenie zawodowe, podnoszenie kwalifikacji,

11) realizacja zadań i podejmowanie inicjatyw istotnie zwiększając udział i rolę szkoły i placówki w środowisku lokalnym i promocja szkoły,

12) udział w komisjach egzaminacyjnych, o których mowa w przepisach o ocenianiu i klasyfikowaniu uczniów oraz udział w komisjach maturalnych,

13) wzbogacanie własnego warsztatu pracy, dbałość o estetykę powierzonych pomieszczeń, pomocy dydaktycznych,

14) aktywny udział w pracach komisji przedmiotowych.

Jako że powódka w roku 2014/2015 przeszła do nowej szkoły dyrektor nie miała możliwości ocenić jej pracy i na tej ocenie przyznać jej dodatku za ten rok (a przyznaje się w szkole pozwanej dodatek na okresy roczne, jak wynikało z regulaminu szkoły).

Poprzednia dyrektor przyznała powódce dodatek na poprzedni okres, dodatek nowy miał być przyznany przez nową dyrektor, na podstawie jej oceny, a ta nie mogła jej przeprowadzić, dopóki powódka nie przepracował pełnego okresu (do następnego przydziału dodatków).

Podkreślenia wymaga, iż nawet WSA wskazał, iż (por wyrok WSA w Olsztynie z dnia 3 listopada 2009 r., II SA/Ol 777/09, LEX nr 569871: „wprowadzenie w regulaminie wynagradzania nauczycieli regulacji mówiących, że nauczycielom uzupełniającym etat w innej szkole dodatek motywacyjny przyznaje dyrektor szkoły macierzystej w uzgodnieniu z dyrektorem szkoły, w której uzupełnia etat, a nauczycielowi przeniesionemu do pracy w innej szkole, zgodnie z art. 18 Karty Nauczyciela dodatek motywacyjny ustala dyrektor szkoły, do której nauczyciel został przeniesiony, po zasięgnięciu opinii dyrektora szkoły poprzedniej, godzi w ustawowe kompetencje dyrektora placówki, w której to placówce pracuje dany nauczyciel. Nie może być bowiem tak, że nauczycielowi zatrudnionemu w szkole nawet na zasadzie uzupełnienia etatu część wynagrodzenia, jaką jest dodatek motywacyjny za pracę w szkole, przyznaje dyrektor innej szkoły. Podobnie niezrozumiałe jest przyjęcie regulacji, które narzucają dyrektorowi konieczność konsultowania przyznania dodatku motywacyjnego z dyrektorem zatrudniającym danego nauczyciela w innej placówce. Byłaby to w ocenie Sądu zbyt daleko idąca ingerencja w kompetencje dyrektora szkoły”.

Dlatego za pierwszy rok żądania pozwu w tym zakresie powództwo podlega oddaleniu.

Natomiast należy przyznać powódce dodatek motywacyjny za drugi rok.

Powódka bowiem w poprzedzającym okresie, czyli roku szkolnym 2014/2015, spełniała przesłanki opisane w regulaminie wynagradzania Rady Miasta.

Trzeba zauważyć, iż wystarczy jedno z kilku kryteriów wskazanych w § 10 regulaminu – a powódka spełniła co najmniej jedno – uczestniczyła w egzaminie gimnazjalnym (pkt. 12), doskonaliła się zawodowo (uczestniczyła w konferencji (pkt. 10) współorganizowała dzień Nauki (pkt. 11) itp.

Zatem należało jej przyznać dodatek motywacyjny w żądanej wysokości 70 zł brutto za każdy miesiąc roku szkolnego 2015/2016. Jest to dodatek niższy niż przyznano powódce w następnym roku szkolnym..

Zatem sąd orzekł jak w punkcie I wyroku.

W punkcie III wyroku Sąd obciążył pracodawcę kosztami sądowymi w wysokości 42 zł (5% z zasądzonej kwoty z punktu I wyroku) na podstawie art. 13 i 35, 97 i 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2010r. nr 90 poz. 594 ze zm) w myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w art. 98 k.p.c.

W punkcie IV wyroku sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności na mocy art. 477² § 1 k.p.c.