

Sygn. akt V Pa 40/23

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 stycznia 2024 r.

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

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st. sekr. sądowy Zofia Aleksandrowicz

po rozpoznaniu w dniu 23 stycznia 2024 r. w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa K. Ł.

przeciwko pozwanemu Zespołowi (...) w P.

o wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych

na skutek apelacji powódki K. Ł. od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Trybunalskim z dnia 17 sierpnia 2023 r. sygn. akt IV P 57/23

1. **oddala apelację,**
2. **zasądza od powódki K. Ł. na rzecz pozwanego Zespołu (...) w P. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję;**

Sygn. akt V Pa 40/23

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 29 marca 2023 roku powódka K. Ł. zażądała zasądzenia od pozwanego Zespołu (...) w P. kwoty 588,00 zł tytułem wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe za okres od dnia 1 marca 2020 r. do dnia 30 czerwca 2020 r. wraz z odsetkami ustawowymi.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 17 sierpnia 2023 roku Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. w sprawie IVP 57/23 oddalił powództwo i zwolnił powódkę od obowiązku zwrotu stronie pozwanej kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawą wyroku były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

K. Ł. jest zatrudniona na stanowisku nauczyciela kontraktowego w zespole (...) w P. od dnia 1 września 2018 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Pismem z dnia 20 maja 2019 r. Dyrektor reprezentujący pracodawcę – Zespół (...) w P. - zaproponował K. Ł. przeniesienie z dniem 1 września 2019 r. na stanowisko nauczyciela (pensum 18/18) oraz nauczyciela praktycznej nauki zawodu (pensum 20/20), łącznie w wymiarze pełnego etatu zajęć dydaktycznych w tygodniu, zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami.

Pismo zawierało pouczenie, zgodnie z którym brak wyrażenia zgody na zaproponowane warunki mógł skutkować rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela.

K. Ł. w dniu 22 maja 2019 r. zapoznała się z pismem i złożyła pod nim podpis. Powódka od 1 września 2019 r. świadczyła pracę na warunkach zmienionych pismem z dnia 20 maja 2019 r.

W piśmie z dnia 2 września 2019 r. pracodawca poinformował K. Ł., że z dniem 1 września 2019 r. stała się pracownikiem Zespołu (...) w P. z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy.

Pismem z dnia 2 września 2019 r. pracodawca poinformował K. Ł. o przydzieleniu jej na stanowisku nauczyciela 6,38/18 teoretycznych godzin przedmiotów zawodowych oraz 14,69/20 godzin praktycznej nauki zawodu tygodniowo – łącznie pensum 19.

W piśmie z dnia 27 września 2019 r. powódce przydzielono 8,9/18 teoretycznych godzin przedmiotów zawodowych oraz 17,07/20 godzin praktycznej nauki zawodu tygodniowo – łącznie pensum 19.

Pismem z dnia 3 października 2019 r. powódce przydzielono 10,67/18 teoretycznych godzin przedmiotów zawodowych oraz 17,07/20 godzin praktycznej nauki zawodu tygodniowo – łącznie pensum 19.

K. Ł. obecnie jest pracownikiem pozwanego Zespołu (...). Powódka świadczy pracę na warunkach ostatnio zaproponowanych przez pracodawcę.

Sąd Rejonowy uznał, że pisemne wypowiedzenie warunków pracy z dnia 20 maja 2019 r., przedstawione powódce w dniu 22 maja 2019 r. było skuteczne w myśl art. 42 § 2 kp. Treść pisma pracodawcy zawierała również pouczenie o którym mowa w § 3 przytoczonego wyżej przepisu.

Tym samym Sąd I instancji nie zgodził się z powódką, że pismo z 20 maja 2019 r. miało jedynie charakter informacyjny. K. Ł. miała dać temu wyraz poprzez podpisanie pisma z pominięciem zakreślenia jednego z dwóch wariantów, tj. „wyrażam zgodę/nie wyrażam zgody”.

Argumentacja powódki nie była przekonująca dla Sądu Rejonowego wobec faktu, że powódka w dalszym ciągu świadczyła pracę na rzecz pozwanego Zespołu (...) i to na zaproponowanych warunkach zmieniających. Sąd meriti zaznaczył, że w judykaturze ugruntowany jest już bowiem pogląd, zgodnie z którym zmiana warunków umowy o pracę może zostać dokonana na mocy porozumienia stron. Z kolei, co do zasady, porozumienie to może zostać zawarte przez każde zachowanie się stron, które ujawnia ich wolę w sposób dostateczny (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a więc również per facta concludentia (vide: wyrok SN z 18.11.2014, II PK 2/14). Sąd Rejonowy wskazał na fakt, że powódka podpisała pismo, co oznacza, że zapoznała się z jego treścią i pouczeniem, a następnie na wskazanych w nim warunkach dalej świadczyła pracę jest w ocenie Sądu Rejonowego jednoznaczne z wyrażeniem zgody na przedstawione warunki. Sąd meriti nie znalazł usprawiedliwienia dla stanowiska powódki, w którym wskazała, że nie można było od niej oczekiwać „rzucenia pracy z dnia na dzień” wobec zaproponowania nowych faktycznie przez nią nieakceptowanych warunków. Sąd I instancji zaznaczył, że wbrew twierdzeniom powódki - rolą pracownika jest wyważenie własnych interesów oraz dokonanie stosowanego wyboru w sytuacji przedstawienia wypowiedzenia zmieniającego, a skoro powódka nie odmówiła przyjęcia zaproponowanych warunków wprost i dostosowując się do nich dalej świadczyła pracę Sąd Rejonowy przyjął, że K. Ł. wyraziła na nie zgodę.

Sąd I Instancji wskazał, że powódka nie uchyliła się także od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli. Przy rozwiązywaniu stosunków pracy przepisy o wadach oświadczenia woli, tj. art. 82 kc i następne znajdują zastosowanie na podstawie art. 300 kp. Zgodnie z orzecnictwem, błędem w rozumieniu językowym jest niezgodne z rzeczywistością wyobrażenie o czynności, przy czym niezgodność ta może dotyczyć zarówno faktów, jak i prawa. W sprawie wątpliwe jest jednak, czy zawarta w piśmie z 20 maja 2019 r. okoliczność zmiany przepisów, która stanowiła motywację pracodawcy do zmiany warunków pracy stanowi taki właśnie błąd. Błąd w znaczeniu wady oświadczenia woli to błąd postrzegania, w odróżnieniu od błędu przewidywania i wnioskowania, które należąc do sfery motywacyjnej

podejmowanej czynności prawnej. A zatem za błąd nie można poczytać pobudki, pod wpływem której wyrażone zostało oświadczenie woli uznane następnie przez oświadczonego za błąd, gdy okazało się, że oświadczenie nie osiągnęło zamierzonego i przewidywanego celu.

Nowe warunki pracy zaproponowane powódce polegały na przeniesieniu jej z dniem 1 września 2019 r. na stanowisko nauczyciela z pensum 18/18 oraz nauczyciela praktycznej nauki zawodu z pensum 20/20. Sąd Rejonowy podkreślił, że ustawodawca nie dokonał rozróżnienia nauczycieli, którzy realizują kształcenie zawodowe praktyczne. W konsekwencji Sąd meriit przyjął, że zarówno nauczycieli realizujących zajęcia praktyczne jak i nauczycieli przedmiotów zawodowych realizowanych w systemie klasowo – lekcyjnym należy zaliczyć do grupy nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Sąd Rejonowy stwierdził, że pozwany słusznie wskazał, że zgodnie z art. 120 ust. 1 ustawy Prawo oświatowe praktyczna nauka zawodu może odbywać się także w centrach kształcenia zawodowego, warsztatach szkolnych, pracowniach szkolnych i placówkach kształcenia ustawicznego. Na dzień przedstawienia K. Ł. wypowiedzenia zmieniającego powódka, zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami nauczała praktycznej nauki zawodu w pracowniach szkolnych. Stosownie do treści art. 42 ust. 7 pkt 3 lit. d ustawy Karta Nauczyciela w brzmieniu obowiązującym od 1 września 2019 r. kompetencję do określania w drodze uchwały tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli praktycznej nauki zawodu we wszystkich typach szkół i na kwalifikacyjnych kursach zawodowych przewidziano dla organu prowadzącego szkołę lub placówkę - z tym że wymiar ten nie mógł przekraczać 20 godzin.

Stosownie do powyższego pozwany w dniu 2 września 2019 r. poinformował K. Ł., że z dniem 1 września 2019 r. stała się pracownikiem Zespołu (...)w P. z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy, a w kolejnym piśmie z dnia 2 września 2019 r. pracodawca przydzielił K. Ł. odpowiednio godziny nauczania teoretycznych przedmiotów zawodowych oraz godziny praktycznej nauki zawodu ustalając łącznie pensum w wymiarze 19. Pensum w wymiarze 19 zachowano odpowiednio w piśmie z 27 września 2019 r. i 3 października 2019 r.

Ustalone pensum mieściło się w granicach art. 42 ust. 7 pkt 3 lit. d ustawy Karta Nauczyciela w brzmieniu obowiązującym od 1 września 2019 r. Bezsprzecznie należało bowiem uznać, że powódka wyraziła zgodę na zaproponowane w piśmie z 20 maja 2019 r. warunki pracy, jako nauczyciel praktycznej nauki zawodu.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy uznał roszczenie powódki za niezasadne w stosunku do pozwanego, a tym samym podlegające oddaleniu.

Orzekając o kosztach procesu Sąd Rejonowy zgodnie z wynikiem sprawy na podstawie art. 98 § 1, 1¹ i 3 kpc obciążył powódkę kosztami procesu w całości, tj. w wysokości 180 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty. Powyższa kwota stanowi koszty zastępstwa procesowego naliczone zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Apelację od wyroku wniosła powódka, zaskarżając wyrok w punkcie pierwszym wyroku w części oddalającej powództwo. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła to, że Sąd I Instancji nie rozważył:

-czy warunki na których pracowała powódka od dnia 1 września 2019 roku oraz w okresie objętym pozwem były zgodne z prawem;

-czy treść pisma z dnia 20 maja 2019 roku - warunki w nim zaproponowane, były zgodne z ustawą Karta Nauczyciela na dzień 1 września 2019 roku- art. 58 k.c.

Pełnomocnik powódki wniósł o uwzględnienie apelacji i zmianę zaskarżonego wyroku w części oddalającej powództwo w punkcie pierwszym.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego wniósł o:

1. oddalenie apelacji w całości;
2. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych

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

Apelacja jest niezasadna, gdyż wyrok, pomimo błędnego uzasadnienia, odpowiada ostatecznie prawu.

Ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny, Sąd Okręgowy akceptuje i przyjmuje za własny, uznając za wystarczający na potrzeby rozpoznania apelacji..

Podniesione zarzuty apelacyjne nie są trafne.

Na wstępie należy podnieść, że powódka nie jest nauczycielem mianowanym, ale nauczycielem kontraktowym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę. Warunki jej zatrudnienia kształtuje zatem umowa o pracę z dnia 31 sierpnia 2018 roku, przepisy kodeksu pracy, a przepisy ustawy Karta Nauczyciela tylko w takim zakresie w jakim nie dotyczą nauczycieli mianowanych.

Z umowy o pracę wynika, że powódka została zatrudniona u pozwanego na stanowisku nauczyciela przedmiotów zawodowych na czas nieokreślony od dnia 1 września 2018 roku w wymiarze 18 godzin tygodniowo, za wynagrodzeniem zasadniczym brutto w wysokości 2487zł., płatnym w sposób i na warunkach określonych w art. 30, art. 33 (dodatek za wysługę lat) i art. 34 ustawy Karta Nauczyciela (dodatek za pracę w warunkach trudnych lub uciążliwych) .

Do zmiany warunków pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę

ma zastosowanie art. 42 § 1-3 KP. Nie ma natomiast zastosowania do nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania (wyroki Sądu Najwyższego z: 16 lipca 2013 r., II PK 334/12; 23 lutego 1999 r., I PKN 595/98, OSNP 2000 nr 8, poz. 300; 26 marca 2013 r., III PK 37/12; 16 maja 2006 r., I PK 213/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 153).

W przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy błędnie uznał złożoną powódce przez pozwanego w piśmie z 20 maja 2019 roku propozycję zmiany warunków pracy za wypowiedzenie zmieniające w rozumieniu art. 42 k.p. Oświadczenie zawarte w piśmie z 20 maja 2019 roku nie spełnia cech, o których mowa w art. 42 k.p. gdyż nie wskazano warunków, które zostały wypowiedziane, nie wskazano okresu wypowiedzenia, nie wskazano konkretnej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a jedynie wskazano na zmianę przepisu art. 42 ust 3 Karty Nauczyciela na podstawie art. 6 ust 14c ustawy z 22 listopada 2018 roku (Dz.U 2018 poz. 2245), która to zmiana nie weszła w życie od 1 września 2019 roku, wobec kolejnej zmiany tego przepisu na podstawie ustawy z 13 czerwca 2019 roku (Dz.U 2019 poz. 1287). Nadto brakowało pouczenia o możliwości złożenia oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków przed upływem połowy okresu wypowiedzenia oraz pouczenia o prawie, terminie odwołania się od powyższego oświadczenia do sądu pracy.

Nie sposób również uznać, że powódka składając podpis pod tym pismem w dniu 22 maja 2019 roku wyraziła zgodę na zaproponowane jej warunki. Zarówno literalna wykładnia złożonego przez nią oświadczenia woli, jak i okoliczności jego złożenia (art. 65 KC w zw. z art. 300 KP), świadczą, że jedyną wolą powódki było pokwitowanie przyjęcia przedstawionego jej dokumentu. Powódka nie zawarła zatem w dniu 22 maja 2019 roku z pracodawcą porozumienia o zmianie pensum z 18 na 19, a jedynie przyjęła do wiadomości jednostronne oświadczenie pracodawcy regulujące tę kwestię.

Pismo pozwanego z 20 maja 2019 roku należało zatem potraktować jako ofertę zgodnej modyfikacji warunków umowy, do której stosuje się odpowiednio - na podstawie art. 300 KP - przepisy art. 66 i następne KC.

Nie mniej zachowanie powódki po złożeniu jej przedmiotowej oferty przez pozwanego, polegające na podjęciu z dniem 1 września 2019 roku pracy w wymiarze 19 godzin tygodniowo za dotychczasowym wynagrodzeniem i kontynuowanie

jej bez żadnego sprzeciwu do dnia wniesienia niniejszego pozwu 29 marca 2023 roku, należy traktować jako dorozumianą zgodę na zmianę warunków pracy w zakresie pracy w połowie pensum na stanowisku nauczyciela oraz w połowie pensum na stanowisku nauczyciela praktycznej nauki zawodu w łącznym wymiarze 19 godzin miesięcznie. Powódka miała wiedzę na jakich warunkach pracuje, gdyż pracodawca w dniu 2 września 2019 roku wręczył jej pismo, z którego wynikało, że przydzielono jej 6,38 godzin teoretycznych przedmiotów zawodowych oraz 14,69 godzin praktycznej nauki zawodu tygodniowo- łącznie 19 godzin tygodniowo. Kolejnymi pismami z 27 września 2019 roku i 3 października 2019 roku pozwany również informował powódkę, że jej łączne pensum wynosi 19 godzin tygodniowo. Odbiór powyższych pism powódka potwierdziła własnoręcznym podpisem. Brak reakcji powódki na wypłatę wynagrodzenia w dotychczasowej wysokości pomimo zwiększonego o 1 godzinę tygodniowo pensum w okresie od 1 września 2019 roku do 1 marca 2023 roku, a zatem przez okres 3, 5 roku, świadczy o wyrażeniu w sposób dorozumiany zgody na taką zmianę warunków pracy. Tym bardziej, że nawet w pozwie powódka dochodzi jedynie wynagrodzenia za okres od 1 marca 2020 roku do 30 czerwca 2020 roku, co oznacza, że nie kwestionuje wysokości wypłaconego jej wynagrodzenia za okres od 1 września 2019 roku do 28 lutego 2020 roku. A wszak w tym okresie, podobnie jak w dochodzonym pozwem, wynagrodzenie było jej wypłacane w takiej samej wysokości, jak wówczas, gdy jej pensum wynosiło 18 godzin miesięcznie.

Nadto należy podkreślić, że podwyższone o 1 godzinę tygodniowo pensum powódki mieściło się – jak słusznie podkreśla Sąd Rejonowy - w granicach art. 42 ust. 7 pkt 3 lit. d ustawy Karta Nauczyciela w brzmieniu obowiązującym od 1 września 2019 r.

W istocie powódka w przedmiotowej sprawie, w związku ze zwiększeniem pensum dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu do 20 w tygodniu, kwestionuje fakt zaliczenia jej do grupy nauczycieli praktycznej nauki zawodu (pensum 20), zamiast do grupy nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych, którzy mają pensum 18. Uważa bowiem, że z uwagi na fakt nauczania praktycznej nauki zawodu w pracowni szkolnej, a nie w warsztacie szkolnym, jej pensum powinno wynosić tyle samo co nauczyciela przedmiotów zawodowych czyli 18 godzin.

W przedmiotowej sprawie kwestia ta już nie ma znaczenia. Wykonywanie przez powódkę pracy na nowym stanowisku nauczyciela praktycznej nauki zawodu przez 3,5 roku oznacza, że zmiana stanowiska pracy została przez nią zaakceptowana.

Powódka od roku szkolnego 2019/2020 została zaklasyfikowana przez pozwanego jako nauczyciel praktycznej nauki zawodu z pensum wynoszącym 20 godzin tygodniowo, oraz nauczyciel przedmiotów zawodowych z pensum 18 godzin tygodniowo. Podział przedmiotów zawodowych na przedmioty praktyczne i teoretyczne został wprowadzony w życie rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych (Dz.U. z 2012 r. poz. 204, dalej jako rozporządzenie z dnia 7 lutego 2012 r.). Kwestia przydzielenia w danym roku szkolnym pensum w wymiarze 20 godzin lub 18 godzin tygodniowo i zaklasyfikowanie nauczyciela jako nauczyciela przedmiotów zawodowych lub praktycznej nauki zawodu nie wpływa na status prawny danego nauczyciela i dotyczy wyłącznie organizacji pracy w szkole ustalonej w arkuszach organizacyjnych na każdy rok szkolny. Począwszy od dnia 1 września 2019 r. powódka każdorazowo wyrażała zgodę na przydzielane jej na kolejne lata szkolne łącznie pensum 19 godzin lekcyjnych tygodniowo (połowa pensum nauczyciela przedmiotów zawodowych i połowa pensum nauczyciela praktycznej nauki zawodu), gdyż w takim wymiarze realizowała obowiązki nauczyciela. Skoro powódka uważała, że pracodawca zmienił jej warunki pracy i płacy w sposób niezgodny z przepisami, powinna od 1 września 2019 roku odmówić ich przyjęcia oraz wystąpić z powództwem o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, czego nie zrobiła. Powyższe oznacza zaakceptowanie zmienionych warunków pracy i płacy. Bezprzedmiotowe jest tym samym ustalanie, czego żąda powódka w apelacji, czy warunki na których pracowała powódka od dnia 1 września 2019 roku oraz w okresie objętym pozwem były zgodne z prawem oraz czy treść pisma z dnia 20 maja 2019 roku - warunki w nim zaproponowane, były zgodne z ustawą Karta Nauczyciela na dzień 1 września 2019 roku. Takie ustalenia Sąd władny byłby czynić w przypadku, gdyby powódka nie przyjęła z dniem 1 września 2019 roku zmienionych jej warunków pracy i płacy.

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

O kosztach procesu rzekł na podstawie art. 98 k.p.c.