

sygn. akt VII Pa 32/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 maja 2017 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk (spr.)

Sędziowie: SO Włodzimierz Czechowicz

SO Renata Gąsior

Protokolant: st.sekr.sądowy Monika Olszewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 maja 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa H. R.

przeciwko Szkole Podstawowej w O.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie za pracę

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
z dnia 28 listopada 2016 r., sygn. VI P 376/15

1. oddała apelację,

2. zasądza od H. R. na rzecz Szkoły Podstawowej w O. kwotę 1.020 (jeden tysiąc dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Marcin Graczyk SSO Renata Gąsior

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 28 listopada 2016 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa H. R. przeciwko Szkole Podstawowej w O. o ustalenie istnienia stosunku pracy oraz wynagrodzenie w pkt 1 oddalił powództwo, w pkt 2 zasądził od H. R. na rzecz Szkoły Podstawowej w O. kwotę 1980 zł (tysiąc dziewięćset osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

### **Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:**

Powódka H. R. została zatrudniona w Szkole Podstawowej w O. na podstawie umowy o pracę z dnia 31 sierpnia 1988 r., na pełny etat, tj. w wymiarze 18 godzin zajęć dydaktyczno-wychowawczych w tygodniu. Od 1 września 1990 r., na podstawie aktu mianowania, powódka jest nauczycielem mianowanym.

Sąd I instancji ustalił, że zatwierdzony 31 maja 2012 r. arkusz organizacyjny szkoły na rok szkolny 2012/2013 przewidywał łącznie 184 godziny lekcyjne tygodniowo, w tym 12 godzin lekcyjnych z języka polskiego (na dwie

polonistki, tj. powódkę i M. P.), 13 godzin lekcyjnych z języka angielskiego, 3 godziny lekcyjne z historii, 2 godziny lekcyjne z plastyki i sztuki, 7 godzin lekcyjnych z chemii, 1 godzinę lekcyjną z geografii, 6 godzin z informatyki, 1 godzinę lekcyjną z muzyki, 18 godzin wychowania fizycznego, 12 godzin lekcyjnych z religii, 3 godziny lekcyjne wychowawcze, 5 godzin dydaktyczno-wychowawczych, 1 godzinę lekcyjną koła zainteresowań, 3 godziny lekcyjne świetlicy oraz 5 godzin tygodniowo z biblioteki. Wskazany arkusz przewidywał pracę powódki w wymiarze 11/18 tygodniowo etatu nauczycielskiego, 2/26 etatu poza nauczycielskiego oraz 10/30 etatu poza nauczycielskiego.

Pismem z dnia 31 maja 2012 r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem dwumiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia podano zmniejszenie liczby godzin lekcyjnych zajęć z języka polskiego, plastyki i muzyki oraz biblioteki, uniemożliwiające zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze zajęć na zajmowanym stanowisku. Powódka odwołała się do sądu od otrzymanego wypowiedzenia.

Dyrektor szkoły poinformował powódkę, że M. P. przechodzi na urlop macierzyński i nie może jej zmienić warunków pracy. Z uwagi na fakt, iż dyrektor nie poinformował jej o siatce godzin w arkuszu organizacyjnym, powódka dowiedziała się od innych nauczycieli, że jest w nim 139 godzin.

W dniu 25 czerwca 2012 r. Wójt Gminy C. zwiększył liczbę godzin zajęć w szkole podstawowej w O. w roku szkolnym 2012/2013 poprzez przyznanie dodatkowych godzin w wymiarze 1/2 etatu.

W związku z tym dyrektor szkoły zaproponował powódce, aby ta w roku szkolnym 2012/2013 podjęła pracę w wymiarze połowy etatu nauczycielskiego. W dniu 26 czerwca 2012 r. powódka wyraziła zgodę na zmniejszenie wymiaru zatrudnienia. Wobec tego, dyrektor szkoły pismem z dnia 29 czerwca 2012 r. cofnął złożone powódce wypowiedzenie stosunku pracy z dniem 25 czerwca 2012 r.

Z uwagi na zawarte pomiędzy stronami porozumienie Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi Południe VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych umorzył postępowanie z odwołania powódki od wypowiedzenia.

Pismem z dnia 15 sierpnia 2012 r. powódka zwróciła się do dyrektora szkoły o cofnięcie oświadczenia zmieniającego jej wymiar czasu pracy do 1/2 etatu oraz utrzymanie dotychczasowych warunków pracy i płacy, w związku z przewidywanym urlopem macierzyńskim M. P. i zamiarem zatrudnienia nowego nauczyciela na zastępstwo. Dyrektor nie wyraził na to zgody.

Powódka pismem z dnia 6 września 2012 r. złożyła oświadczenie o działaniu pod wpływem błędu i o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia z dnia 26 czerwca 2012 r. Powódka wyjaśniła, że wyraziła zgodę na zmniejszenie wymiaru zatrudnienia, bowiem dyrektor szkoły wprowadził ją w błąd twierdząc, że z uwagi na zmniejszenie liczby godzin zajęć z języka polskiego, plastyki i muzyki oraz biblioteki zatrudnienie jej w pełnym wymiarze czasu pracy, było niemożliwe. Zdaniem powódki przyczyna podana przez dyrektora nie jest zgodna z prawdą, ponieważ zatwierdzony arkusz organizacyjny na rok szkolny 2012/2013 przewidywał w maju 139 godzin zajęć, natomiast w sierpniu 2012 r. 202 godziny zajęć.

Wójt Gminy C., aneksem z dnia 17 września 2012 r. do arkusza organizacji szkoły na rok szkolny 2012/2013, zwiększył ogólną liczbę godzin zajęć lekcyjnych do 202 tygodniowo oraz zatwierdził 7,04 etatów pedagogicznych nauczycieli pełnozatrudnionych oraz 0,56 etatu nauczyciela niepełnozatrudnionego. Nowy podział godzin lekcyjnych przewidywał 15 godzin tygodniowo zajęć z języka polskiego, 3 godziny tygodniowo zajęć z plastyki i sztuki, 2 godziny zajęć tygodniowo z muzyki oraz 10 godzin biblioteki.

W ramach podstawowego stosunku pracy powódka wykonywała pracę w wymiarze 5/18 etatu nauczycielskiego oraz 10/30 etatu poza nauczycielskiego, co w łącznym rozliczeniu stanowiło 0,61 etatu. Powódka odmówiła podpisania aneksu zmieniającego umowę o pracę poprzez zmianę wymiaru czasu pracy oraz wynagrodzenia z dniem 1 września 2012 r. do 31 sierpnia 2013 r. w ten sposób, że wymiar zatrudnienia w przedmiocie zajęć dydaktycznych wynosił będzie 5/18 godzin w tygodniu z wynagrodzeniem zasadniczym 863,61 zł oraz wymiar zatrudnienia w bibliotece wynosił będzie 10/30 godzin w tygodniu z wynagrodzeniem zasadniczym 1036,33 zł.

Dyrektor szkoły pismem z dnia 11 września 2012 r. przydzielił powódce na okres nieobecności M. P. 5 godzin języka polskiego oraz 1 godzinę zajęć wyrównawczych tygodniowo, rozliczanych jak zastępstwo doraźne. W okresie od 11 września 2012 r. do 22 marca 2013 r. powódka wykonywała w pozwanej szkole pracę dodatkowo na 6/18 etatu na stanowisku nauczyciela w oparciu o umowę o pracę na zastępstwo w zamian za nieobecność M. P.. Powódka nie podpisała umowy na zastępstwo, natomiast wykonywała czynności objęte tą umową.

Miesięczne wynagrodzenie brutto powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 3854,80 zł.

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd I instancji ustalił na podstawie zgromadzonych w aktach sprawy dokumentów, których autentyczność, jak też prawdziwość zawartych w nich oświadczeń nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania. Wobec tego Sąd I instancji uznał je za rzetelny i w pełni wartościowy materiał dowodowy. Podstawę dokonanych ustaleń faktycznych stanowiły w niewielkim zakresie zeznania świadka Z. K. oraz zeznania stron H. R. i dyrektora szkoły A. K.. W ocenie Sądu I instancji zeznania świadka jak i stron należało ocenić, jako wiarygodne gdyż znajdowały one odzwierciedlenie w zgromadzonym materiale dowodowym, zatem brak było podstaw do ich kwestionowania. Dyrektor pozwanej szkoły i powódka przedstawiali przyczyny i okoliczności wypowiedzenia umowy o pracę, złożenia oświadczeń woli. Sąd I instancji zważył, że choć każda z zeznających osób przedstawiała te zdarzenia z własnej perspektywy, to nie zachodziły jednak pomiędzy nimi istotne rozbieżności, dlatego Sąd na ich podstawie dokonał części ustaleń faktycznych w sprawie.

Przechodząc do rozważań prawnych, Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności wskazał, iż podstawę prawną zgłoszonego przez powódkę żądania ustalenia, że skutecznie uchyliła się od skutków prawnych swego oświadczenia, a tym samym – ustalenia stosunku pracy zawiera art. 189 k.p.c.

Sąd I instancji zważył, że przesłanki formalne uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli precyzuje art. 88 k.c. w zw. z art. 300 k.p., zgodnie z którym uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli, które zostało złożone innej osobie pod wpływem błędu lub groźby, następuje przez oświadczenie złożone tej osobie na piśmie. Uprawnienie do uchylenia się wygasa, w razie błędu, z upływem roku od jego wykrycia. W ocenie Sądu I instancji powódka spełniła przesłanki formalne uchylenia się od złożonego oświadczenia woli, poprzez skierowanie do dyrektora pozwanej szkoły pisma z 6 września 2012 r., tj. po niespełnieniu trzech miesięcy od złożonego oświadczenia woli.

W ocenie Sądu Rejonowego, oświadczenie woli złożone przez powódkę w dniu 26 czerwca 2012 r., w którym wyraziła zgodę na zmniejszenie wymiaru czasu pracy do połowy etatu należy traktować, jako swoiste porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy istniejącego między stronami stosunku pracy.

Sąd I instancji ustalił, że większy wymiar godzin lekcyjnych w roku szkolnym 2012/2013 powstał wyłącznie w związku z potrzebą zastępstwa nauczycielki korzystającej z urlopu zdrowotnego (z uwagi na ciążę), na co powódka wyraziła zgodę składając stosowne oświadczenie woli oraz i przystępując do wykonywania pracy w ramach umowy na zastępstwo, co znalazło odzwierciedlenie w aneksie do arkusza organizacyjnego szkoły. Sąd Rejonowy zważył, że powódka nie podpisała umowy na zastępstwo, jednak przystąpiła do jej wykonywania i faktycznie świadczyła pracę w ramach tej umowy.

Mając na względzie, iż powódka jest nauczycielem mianowanym Sąd Rejonowy uznał, iż wobec niej powinny mieć zastosowanie przepisy Karty Nauczyciela.

Zgodnie z art. 20 ust 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karty Nauczyciela (Dz.U.2016.1379), dyrektor szkoły w razie: całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy, a w przypadku częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2. Zgodnie z art. 22 ust 2 w/ w ustawy Karta Nauczyciela, 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 Karty Nauczyciela.

W oparciu o przytoczone przepisy Sąd Rejonowy uznał, że dyrektor mógł zawrzeć z powódką porozumienie zmieniające z uwagi na brak możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Jednocześnie Sąd Rejonowy zaznaczył, że art. 20 i art. 22 Karty Nauczyciela nie obligują pracodawcy do zaproponowania nauczycielowi mianowanemu w każdym przypadku możliwości zmniejszenia zatrudnienia.

Nadto Sąd I instancji zważył, że powódka otrzymała do prowadzenia wszystkie godziny zajęć z muzyki, plastyki oraz biblioteki, co w łącznym rozliczeniu dawało wymiar czasu pracy 0,61 etatu. Zajęcia z języka polskiego zostały przypisane innej zatrudnianej przez pozwaną nauczycielce, z powodu ochrony zatrudnienia związanej z ciążą pracownicy. Zatem z uwagi na brak uprawnień do prowadzenia innych zajęć przez powódkę, niż wyżej wspomniane należy uznać, że nie było możliwości zatrudnienia powódki w większym wymiarze czasu pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego, nie można przyjąć, że powódka w chwili składania oświadczenia woli wyrażającego zgodę na zmniejszenie jej wymiaru czasu pracy do połowy etatu, była w błędzie, co do istniejącego stanu rzeczy, gdyż ten faktycznie nie pozwalał, po zwiększeniu przez Wójta Gminy C. liczby godzin zajęć, na zatrudnienie jej w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dyrektor szkoły poinformował powódkę o nastającym i prawdziwym wymiarze godzin przewidywanym na rok 2012/2013. Dlatego uznać należy, że nie było podstaw do uchylenia się przez powódkę od oświadczenia woli złożonego w dniu 26 czerwca 2012 r., które to oświadczenie pozostaje w mocy i skutecznie modyfikowało wymiar czasu pracy powódki, przewidziany w umowie o pracę na czas nieokreślony z dnia 31 sierpnia 1988 r., w roku szkolnym 2012/2013.

Sąd Rejonowy nie dostrzegł w przedmiotowych okolicznościach związku przyczynowego między działaniem pracodawcy, a powstaniem błędu po stronie powódki. Podkreślił, że w błędzie, co do istniejącego stanu rzeczy, powódka znajdowała się już po złożonym oświadczeniu woli w wyniku własnego założenia, że arkusz organizacyjny zatwierdzony w maju 2012 roku przewidywał 139 godzin zajęć szkolnych, którą to informację, jak powódka sama zeznała, uzyskała ze słyszenia w pokoju nauczycielskim, nie podpierając jej żadnymi dokumentami.

Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego Sąd Rejonowy wskazał, że dyrektor szkoły ma obowiązek złożenia nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania propozycji ograniczenia zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia tylko wtedy, gdy przed upływem ustawowego terminu wypowiedzenia dyrektor dysponuje pewną wiedzą o możliwości zapewnienia nauczycielowi zatrudnienia w takim rozmiarze (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 lutego 2013 roku w sprawie I PK 199/12 OSNP 2013/23-24/276). W rozpatrywanym przypadku dyrektor przed upływem ustawowego terminu wypowiedzenia dysponował wiedzą o możliwości zapewnienia nauczycielowi zatrudnienia w wymiarze 1/2 etatu i zaproponował powódce pracę w tym wymiarze.

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki nie zasługuje na uwzględnienie, dlatego oddalił powództwo.

O kosztach Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 §1 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 1 i § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu ( wyrok Sądu Rejonowego z dnia 28 listopada 2016 r. wraz z uzasadnieniem, k.136, 140-148 a.s.).

**Apelację od powyższego orzeczenia wniosła powódka, zaskarżając powyższy wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie:**

I. przepisów prawa materialnego poprzez pominięcie i niezastosowanie § 7 ust. 4 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 roku (Dz. U. z 2012 r. poz. 204) w sprawie ramowych planów nauczania dla szkoły podstawowej, który ma zastosowanie do szkoły podstawowej, w której jest organizowane nauczanie w klasach łączonych, wprowadzającego obowiązek realizacji obowiązkowych zajęć edukacyjnych i przeznaczenia w szkolnym planie nauczania takiej liczby godzin, aby była zapewniona realizacja przyjętych programów nauczania,

II. przepisów prawa materialnego poprzez pominięcie i niezastosowanie § 8 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 roku (Dz. U. z 2012 r. poz. 204) w sprawie ramowych planów nauczania dla szkoły podstawowej, który stanowi, iż przepisy Rozporządzenia stosuje się począwszy od dnia 1 września 2012 roku w klasach I i IV szkoły podstawowej, wobec czego Sąd Rejonowy pominął, iż Dyrektor Szkoły zmniejszył liczbę godzin m.in. dla klasy IV, a tego uczynić nie mógł, ponieważ przy klasach łącznych miał obowiązek zapewnienia przyjętych programów nauczania, czyli w takim wypadku nie mógł zmniejszyć tej ilości godzin w klasie V i VI,

III. przepisów prawa procesowego, które miały wpływ na treść wyroku tj. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

- przyjęcie, że powódka świadczyła pracę w ramach umowy o zastępstwo, ponieważ przystąpiła do jej wykonywania, podczas gdy powódka świadczyła pracę w ramach umowy zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy;
- przyjęcie, że „dyrektor mógł zawrzeć z powódką porozumienie zmieniające z uwagi na brak możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć” oraz że w niniejszej sprawie doszło do „zmiany planu nauczania uniemożliwiającego dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć”, podczas gdy możliwe było zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy przy ilości 184 godzin, a ponad wszelką wątpliwość w przypadku uzyskania przez dyrektora 202 godzin, ponieważ dyrektor rozdysponował 13 godzin ponadwymiarowo innym stałym nauczycielom, tym samym odbierając godziny pracy powódce i obniżając jej wynagrodzenie, a także zatrudniając nauczycieli spoza szkoły;
- pominięcie, iż dyrektor zatrudnił w szkole dwóch nauczycieli spoza szkoły, w tym A. M., dla której nauczanie w pozwanej szkole było dodatkowym zajęciem, a powódka mogła prowadzić lekcje języka ojczystego w kl. IV i V, a nadto miała wyższe kwalifikacje zawodowe od A. M.;
- pominięcie, że dyrektor szkoły mógł przyznać powódce 2 godziny nadliczbowe Pani Ś., a także 2 godziny zajęć technicznych w kl. IV i V, które zostały przyznane innemu nauczycielowi jako godziny nadliczbowe.
- przyjęcie, że powódka nie mogła się uchylić od skutków prawnych działania pod wpływem błędu, ponieważ oparła się na wiedzy o 139 godzinach w arkuszu organizacyjnym pozyskanej w pokoju nauczycielskim, nie popierając jej żadnymi dokumentami, podczas gdy powódka złożyła takie oświadczenie woli na podstawie informacji uzyskanych od Dyrektora Szkoły w związku z wręczonym powódce wypowiedzeniem, a także na podstawie informacji zawartych w treści wypowiedzenia umowy o pracę powódki, które korespondowały z wiedzą pozyskaną od innych nauczycieli o 139 godzinach w arkuszu organizacyjnym, wobec czego była to wiedza uzupełniająca w stosunku do informacji uzyskanych od Dyrektora Szkoły oraz informacji przez niego przekazanych;
- przyjęcie, że „dyrektor szkoły w momencie zawierania z powódką porozumienia zmieniającego poinformował powódkę o nastającym i prawdziwym wymiarze godzin przewidywanym na rok 2012/2013”, podczas gdy dyrektor szkoły przekazał powódce, że uzyskał dla niej jedynie pół etatu, a nie przekazał powódce, iż w arkuszu organizacyjnym znajdowała się ilość 184 godzin następnie zwiększona do 202 godzin.

Zdaniem powódki ustalenie Sądu Rejonowego nie znajduje potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Wobec tego powódka wniosła o zmianę wyroku w całości poprzez:

- ustalenie, że powódkę H. R. łączy z pozwaną Szkołą Podstawową w O. stosunek pracy z mianowania w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 1 września 2012 r. do dnia 31 sierpnia 2013 r.,

- zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 11.603,94 zł (jedenaście tysięcy sześćset trzy złote 94/100) wraz z ustawowymi odsetkami ustawowymi liczonymi w następujący sposób:

1. od kwoty 945,01 zł od dnia 1 września 2012 r. do dnia zapłaty,
2. od kwoty 250,50 zł od dnia 1 listopada 2012 r. do dnia zapłaty,
3. od kwoty 250,50 zł od dnia 1 grudnia 2012 r. do dnia zapłaty,
4. od kwoty 250,50 zł od dnia 1 stycznia 2013 r. do dnia zapłaty,
5. od kwoty 250,50 zł od dnia 1 lutego 2013 r. do dnia zapłaty,
6. od kwoty 650,15 zł od dnia 1 marca 2013 r. do dnia zapłaty,
7. od kwoty 1631,78 zł od dnia 1 kwietnia 2013 r. do dnia zapłaty,
8. od kwoty 1631,78 zł od dnia 1 maja 2013 r. do dnia zapłaty,
9. od kwoty 1631,78 zł od dnia 1 czerwca 2013 r. do dnia zapłaty,
10. od kwoty 1631,78 zł od dnia 1 lipca 2013 r. do dnia zapłaty,
11. od kwoty 1631,78 zł od dnia 1 sierpnia 2013 r. do dnia zapłaty,
12. od kwoty 115,20 zł od dnia 1 kwietnia 2013 r. do dnia zapłaty (trzynasta pensja),
13. od kwoty 732,68 zł od dnia 1 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty (trzynasta pensja),

- zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 1800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Ewentualnie powódka wniosła o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozstrzygnięcia oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów sądowych w postępowaniu odwoławczym, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm prawem przepisanych

Uzasadniając swoje stanowisko powódka wskazała, że Sąd Rejonowy całkowicie pominął okoliczność, iż w szkole w pełnym wymiarze czasu pracy było zatrudnionych 9 nauczycieli, wobec czego każdy powinien mieć 18 godz. zajęć tygodniowo, ponieważ ilość przyznanych godzin przez organ prowadzący (najpierw 184 godzin, a potem zwiększona ilość godzin do 202 godzin) zabezpieczała pracę w pełnym wymiarze czasu pracy wszystkim pełnozatrudnionym nauczycielom, w tym także powódce.

Zdaniem powódki dyrektor pozbawił ją możliwości pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, zatrudniając dwoje nauczycieli spoza szkoły oraz przydzielając innym nauczycielom dodatkowe godziny ponad obowiązujący 18 godzinny czas pracy w tygodniu. Powódka wskazała, gdy otrzymała informację, że dyrektor nie ma wystarczającej ilości godzin na przyznanie jej pracy w wymiarze w roku szkolnym 2012/2013 a następnie, że uzyskał dodatkowe pół etatu (co korespondowało z wiedzą o 139 godz. dla całej szkoły na prowadzenie obowiązkowych zajęć edukacyjnych w roku szkolnym 2012/2013). Wyraziła zgodę na pracę w wymiarze jedynie 1/2 etatu, ponieważ zdawała sobie sprawę, iż jest to radykalne obniżenie przez organ prowadzący przyznanych szkole godzin do realizacji ramowego planu nauczania w roku szkolnym 2012/2013.

Powódka podkreśliła, że nie wyraziła zgody na zmianę wymiaru zatrudnienia wyłącznie na podstawie wiedzy pozyskanej w pokoju nauczycielskim, bowiem bazowała na treści wręzonego jej wypowiedzenia umowy o pracę i uzasadnienia do wypowiedzenia umowy o pracę, a następnie na informacji przekazanej przez dyrektora szkoły, że ma możliwość zatrudnienia jej wyłącznie na 1/2 etatu, bowiem te pół etatu uzyskał dodatkowo od organu prowadzącego szkołę. Podniosła, że nie знаła liczby godzin wynikających z arkusza organizacyjnego, a gdyby miała do niego dostęp i zobaczyłaby 184 godziny, a później 202 godziny, nie wyraziłaby zgody na pracę w wymiarze 1/2 etatu.

Na posiedzeniu Rady Pedagogicznej w dniu 28 sierpnia 2012 r. powódka dowiedziała się, że szkole przyznano 202 godzin na realizację ramowego planu nauczania w roku szkolnym 2012/2013. Wobec tego, zdaniem powódki w czerwcu 2012 r. została ona wprowadzona w błąd informacją, że czas pracy całej szkoły musi się zamknąć jedynie w 139 godzinach tygodniowo. Dyrektor Szkoły nigdy nie przekazał jej ustnie ani na piśmie, że dysponował już wtedy ilością 184 godzin, która pozwoliłaby na podział zajęć tak, aby każdy z 9 nauczycieli mógł wypracować 18 godzin pracy. Gdyby powódka posiadała taką wiedzę, to nie cofnęłaby pozwu z sadu i nie wyraziła zgody na zatrudnienie w wymiarze połowy etatu. Byłoby tak dlatego, iż miała świadomość, że zarówno przy 184, jak i 202 godzinach miałyby możliwość pracowania w wymiarze pełnego etatu.

Zdaniem powódki przyjęcie przez Sad Rejonowy, że zatrudnienie jej było możliwe dopiero przy przyznaniu pół etatu przez organ prowadzący jest błędne. Dyrektor miał taką możliwość nawet przy ilości 184 godzin bez zwiększenia ich do 202 godzin, dlatego nie miał podstaw do wypowiedzenia powódce stosunku pracy, gdyż zatwierdzone do realizacji od 1 września 2012 roku godziny umożliwiały pracę dotychczas zatrudnionych nauczycieli w pełnym wymiarze czasu pracy. W jej ocenie, nie zachodziły także przesłanki do zaniżenia czasu pracy powódki i proporcjonalnego obniżenia uposażenia, gdyż ilość przyznaczonych szkole godzin do realizacji ramowego planu nauczania w roku szkolnym 2012/2013 nakładała na dyrektora szkoły obowiązek przydzielenie powódce zajęć edukacyjnych w pełnym wymiarze czasu pracy, tzn. 18 godzin dydaktycznych w tygodniu.

Powódka podniosła, iż godziny z języka polskiego, muzyki, plastyki i biblioteki nie powinny ulec zmniejszeniu, bo o ilości tych zajęć określają przepisy prawa. Dyrektor Szkoły na realizację przedmiotu muzyka w klasach IV, V i VI przeznaczył łącznie jedynie 2 godziny tygodniowo, łamiąc w ten sposób przepisy rozporządzenia Ministerstwa Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r., a powódce w sposób świadomy zaniżył o 1 godzinę w tygodniu przydział obowiązkowych zajęć edukacyjnych. Zdaniem powódki, Sąd Rejonowy pominął fakt, iż dyrektor szkoły w sposób niezgodny z w/w rozporządzeniem zmniejszył liczbę godzin m.in. dla klasy IV. Wprowadzenie klas łączonych tworzy obowiązek zapewnienia przyjętych programów nauczania, czyli w takim wypadku nie można zmniejszyć tej ilości godzin w klasie V i VI.

Nadto zajęcia z języka polskiego zostały przydzielone nauczycielce z zewnątrz, a nie powódce. Zdaniem powódki twierdzenie dyrektora, że zatrudnił nauczycielkę z zewnątrz z uwagi na częstą nieobecność powódki, nie jest poparte żadnymi wiarygodnymi dowodami. Powódka wskazała, że dyrektor podał dwie wykluczające się wersje ilości nieobecności powódki, w tym jedna z nich dotyczyła nieobecności w roku szkolnym, który miał dopiero nadejść. Poza tym powódka nigdy nie usłyszała od dyrektora szkoły, że nie dostała zajęć, bo zbyt dużo chorowała (apelacji powódki z dnia 2 lutego 2017 r., k.153-160 a.s.).

***Pozwana w odpowiedzi na apelację wniosła o jej odrzucenie, a w przypadku nie uwzględnienia tego wniosku o oddalenie w całości apelacji jako bezzasadnej i zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w II Instancji.***

Uzasadniając swe stanowisko pozwana zaznaczyła, że apelacja powódki oparta jest nie na faktach, na które dowody zgromadzone są w materiale dowodowym, tylko na domysłach i błędnych obliczeniach. Pozwana podkreśliła, że powódka na dzień 1 września 2012 r. miała przydzielone 5h j. polskiego i 10 h biblioteki, co łącznie stanowiło 0,611 etatu. W oparciu o kwalifikacje powódki dyrektor szkoły mógł przydzielić jej jedynie 2 godziny świetlicy, co w sumie dawałoby  $0,611 + 0,076 = 0,687$  etatu. Z powyższego wynika, że nie istniała możliwość przydzielenia powódce pełnego etatu nauczycielskiego w ramach zatwierdzonych przez organ prowadzący 202 godzin.

Pozwana podniosła, że wskazana przez pozwaną liczba 139 godzin nie była wykazana ani w projekcie ani w arkuszu obowiązującym w roku szkolny 2012/2013, wobec tego oświadczenie woli podpisane przez powódkę jest wolne od wad prawnych i stanowi podstawę podjętych przez dyrektora działań dotyczących ograniczenia zatrudnienia powódki.

Nadto, dyrektor szkoły przekazał powódce informację o zwiększeniu przez organ prowadzący szkołę ilości godzin o 1/2 etatu, które umożliwiło skorzystanie zaproponowanie powódce zatrudnienia w wymiarze nie mniejszym niż 1/2 etatu zgodnie z art. 22 pkt 2 Karty Nauczyciela.

Z powyższych względów, w ocenie pozwanej, apelacja jest bezzasadna (odpowiedź na apelację z dnia 28 lutego 2017 r., k.175-179 a.s.).

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja powódki, jako pozbawiona uzasadnionych podstaw prawnych, podlega oddaleniu.

Sąd Rejonowy poczynił w niniejszej sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy aprobuje i przyjmuje za własne. Również dokonana ocena prawna nie nasuwa zastrzeżeń, co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania. Wobec tego zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w niniejszym uzasadnieniu (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 r., II UKN 61/97, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98).

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, natomiast tok rozumowania sądu, wskazujący na sposób rozpatrywania kwestii dowodowych powinien znaleźć odzwierciedlenie w motywach wyroku. Przepis ten stanowi wyraz zasady swobodnej oceny dowodów, którą rozumie się jako wybór, co do określonych środków dowodowych oraz sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów są wyznaczone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc i wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego ( wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98). Zarzut przekroczenia swobodnej oceny dowodów, skutkującej błędnymi ustaleniami faktycznymi, może być skuteczny tylko wtedy, gdy skarżący wykaże przekroczenie swobody sędziowskiej w zakresie powyższych kryteriów ( wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 17 kwietnia 2015 r., I ACa 1501/14, Legalis).

Zaznaczenia wymaga, iż zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego samo przytoczenie w apelacji odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 września 1969 r., PR 228/69, niepublikowany; z dnia 7 stycznia 2005 r., IV CK 387/04, LEX nr 177263; z dnia 15 kwietnia 2004 r., IV CK 274/03, LEX nr 164852).

Oceniając ustalony przez Sąd I instancji stan faktyczny w rozpoznawanej sprawie, Sąd Okręgowy uznał, że ustalenia te są pełne i prawidłowe.

W ocenie Sądu Okręgowego zarzuty powódki sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji i jako takie nie mogą się ostać. Powódka przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd I instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Odmienne ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena dowodów jest dowolna.



Należy podkreślić, iż pismem z dnia 31 maja 2012 r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem dwumiesięcznego okresu wypowiedzenia, bowiem zgodnie z zatwierdzonym arkuszem organizacyjnym nie dysponowała już etatem.

Mając na względzie art. 20 i art. 22 Karty Nauczyciela, dopiero przyznanie przez Wójta Gminy C. dodatkowych godzin zajęć w wymiarze 1/2 etatu umożliwiło dyrektorowi szkoły zaproponowanie powódce pracy w zmniejszonym wymiarze czasu pracy. Powódka w ramach ugody w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę wyraziła zgodę na takie warunki. Zaznaczenie wymaga, że gdyby powódka nie przyjęła propozycji zatrudnienia w wymiarze 1/2 etatu, jej umowa o pracę uległaby rozwiązaniu z końcem okresu wypowiedzenia.

Nie zasługuje na uwzględnienie twierdzenie powódki, że zgodziła się na pracę w zmniejszonym wymiarze, bowiem została wprowadzona w błąd, co do liczby godzin lekcyjnych w arkuszu organizacyjnym.

Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu Rejonowego, zgodnie z którym w przedmiotowej sprawie brak jest związku przyczynowego między działaniem pracodawcy, a powstaniem błędu po stronie powódki. Dyrektor szkoły nie poinformował jej o konkretnej liczbie godzin lekcyjnych przewidzianych w arkuszu organizacyjnym. Powódka znajdowała się w błędzie w wyniku własnego założenia, że arkusz organizacyjny zatwierdzony w maju 2012 r. przewidywał 139 godzin zajęć szkolnych, którą to informację uzyskała ze słyszenia w pokoju nauczycielskim. W momencie wyręczania powódce wypowiedzenia umowy o pracę organ prowadzący szkołę zatwierdził 184 godziny zajęć, na co jednoznacznie wskazuje arkusz organizacyjny z 30 maja 2012 r.

Wobec tego Sąd I instancji słusznie uznał, że nie było podstaw do uchylecia się przez powódkę od oświadczenia woli złożonego w dniu 26 czerwca 2012 r., które to oświadczenie pozostaje w mocy i skutecznie modyfikowało wymiar czasu pracy powódki, przewidziany w umowie o pracę na czas nieokreślony z dnia 31 sierpnia 1988 r., w roku szkolnym 2012/2013.

Powódka w apelacji podnosiła, że dyrektor rozdysponował 13 godzin ponadwymiarowo innym stałym nauczycielom, tym samym odbierając jej godziny pracy i obniżając jej wynagrodzenie, a także zatrudniając nauczycieli spoza szkoły. Z arkusza organizacyjnego wynika, że godzin tych było 11 a nie 13 jak przedstawia powódka. Z powyższej puli nadgodzin zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami dyrektor szkoły mógł przydzielić powódce jedynie 2 godziny świetlicy, co w sumie dawałoby  $0,611 + 0,076 = 0,687$  etatu. Wobec tego przyznanie tych godzin powódce nie byłoby wystarczające, by można było zatrudnić ją na pełny etat.

Wbrew twierdzeniom powódki, dyrektor szkoły nie mógł przydzielić jej 2 godzin techniki, ponieważ powódka nie posiada kwalifikacji do prowadzenia tego typu zajęć.

Również zatrudnienie A. M. na zastępstwo za usprawiedliwioną nieobecność nauczycielki M. P. nie zmienia faktu niemożności przydzielenia powódce pełnego etatu.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie jest możliwe wyrównanie powódce wynagrodzenia do wysokości przysługującej w pełnym wymiarze, bowiem powódka zgodziła się na zatrudnienie w wymiarze 1/2 etatu.

Nie ulega wątpliwości, że powódka w roku szkolnym 2012 /2013 świadczyła pracę na w wymiarze 11/18 etatu własnego oraz w wymiarze 6/18 etatu w zastępstwie za M. P..

Wobec powyższego należy uznać, że dokonane przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne, wbrew twierdzeniom powódki, korespondują ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym i nie przekraczają określonych art. 233 § 1 k.p.c. granic swobodnej oceny dowodów.

Za chybione należy również uznać zarzuty odnosząc się do naruszenie przez dyrektora szkoły Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. (Dz. U. z 2012 r. poz. 204) w sprawie ramowych planów nauczania dla szkoły podstawowej. Jak wynika z ostatecznej, tj. obowiązującej na dzień 1 września 2012 r. wersji arkusza organizacyjnego, prowadzone przez powódkę zajęcia z muzyki i plastyki nie podlegały łączeniu, dlatego nie znajduje

uzasadnienia twierdzenie powódki, iż dyrektor szkoły zmniejszył wymaganą przez Rozporządzenie tygodniową liczbę godzin tych zajęć.

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

O kosztach zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą orzeczono w punkcie II wyroku na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz w oparciu o przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.).

SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk (spr.) SSO Włodzimierz Czechowicz

## ZARZĄDZENIE

(...)

(...)