

Sygn. akt IV P 257/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 listopada 2014 r.

Sąd Rejonowy w Bolesławcu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący : SSR Joanna Moroz-Korycka

Protokolant : Anna Ryś

po rozpoznaniu w dniu 4 listopada 2014 r. w Bolesławcu,

sprawy z powództwa K. S.

przeciwko Gimnazjum Samorządowemu nr 2 im. Polaków Zesłanych na S. w B.

o wynagrodzenie za pracę

I. zasądza od strony pozwanej Gimnazjum Samorządowemu nr 2 im. Polaków Zesłanych na S. w B. na rzecz powódki K. S. kwotę 1.218,62 zł (jeden tysiąc dwieście osiemnaście złotych i sześćdziesiąt dwa grosze) z odsetkami ustawowymi od dnia 02.09.2014r. do dnia zapłaty,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 225,26 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 135 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

III. nie obciąża strony pozwanej kosztami opłaty sądowej, od której powódka była zwolniona,

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

**Sygn. akt. IV P 257/14**

## UZASADNIENIE

Powódka K. S. w pozwie przeciwko Gimnazjum Samorządowemu nr 2 im. „Polaków Zesłanych na S.” w B. domagała się zapłaty kwoty 1218,62 zł z tytułu niewypłaconego w całości wynagrodzenia za pracę w miesiącu wrześniu 2014 r. wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 02.09.2014 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenia od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych lub według spisu kosztów przedstawionego najpóźniej przed zamknięciem rozprawy poprzedzającej wydanie wyroku.

W uzasadnieniu powódka podała, że jest zatrudniona u strony pozwanej w oparciu o stosunek mianowania jako nauczyciel języka polskiego. W dniu 17.05.2013 r. wyraziła ona zgodę na ograniczenie wymiaru zatrudnienia z 18/18 etatu do 10/18 etatu i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia od dnia 01.09.2013 r. Na mocy porozumienia z dnia 21.11.2013 r. wymiar zatrudnienia powódki został zwiększony z 10/18 etatu do 12/18 etatu, a następnie z 12/18 etatu do 14/18 etatu. Zwiększony wymiar zatrudnienia miał obowiązywać do 27.06.2014 r. Pismem z dnia 29.04.2014 r. strona pozwana zaproponowała powódce zatrudnienie w roku szkolnym 2014/2015 w wymiarze 10/18 etatu i proporcjonalne zmniejszenie zatrudnienia. W dniu 02.05.2014 r. powódka nie wyraziła zgody na zatrudnienie jej w wymiarze 10/18 etatu i zmniejszenie proporcjonalne jej wynagrodzenia. W piśmie z dnia 26.05.2014 r. strona pozwana poinformowała powódkę, że w roku szkolnym 2014/2015 jej stosunek pracy pozostanie bez zmian tj. od 01.09.2014 r. będzie zatrudniona w wymiarze 10/18 etatu z proporcjonalnym do wymiaru czasu pracy wynagrodzeniem. W dniu

28.05.2014 r. powódka nie wyraziła zgody na ograniczenie jej zatrudnienia i oświadczyła, że jej wymiar zatrudnienia powinien być realizowany w wymiarze 18/18 etatu. Pismem z dnia 13.08.2014 r. powódka wezwała stronę pozwaną do zapłaty brakującej części wynagrodzenia za czerwiec, lipiec i sierpień 2014 r. W odpowiedzi strona pozwana podniosła, że ograniczenie zatrudnienia powódki, które zostało zawarte w drodze porozumienia jest zawarte na czas nieokreślony. Zdaniem powódki od dnia 01.09.2014 r. zatrudniona jest ona u strony pozwanej w wymiarze 18/18 etatu i winna ona otrzymywać z tytułu zatrudnienia wynagrodzenie odpowiednie do jego wymiaru. Domaga się zatem ona różnicy między wynagrodzeniem, jakie otrzymała we wrześniu 2014 r. za 10/18 etatu, a wynagrodzeniem jej należnym za 18/18 etatu tj. kwoty 1218,62 zł brutto ( 2306,00 zł – 1623,28 zł).

W odpowiedzi na pozew strona pozwana Gimnazjum (...) nr 2 im. „Polaków Zesłanych na S.” w B. wniosła o oddalenie powództwa w całości. Według strony pozwanej ograniczenie wymiaru zatrudnienia powódki i proporcjonalnego zmniejszenia jej wynagrodzenia nastąpiło w wyniku okoliczności obiektywnych, jakim jest drastyczny spadek liczby uczniów, a w konsekwencji liczby oddziałów. Dyrektor dopełnił wszystkich obowiązków, jakie nakłada na niego Karta Nauczyciela, aby zapewnić powódce pełny wymiar czasu pracy, niestety w obecnych warunkach nie było to możliwe. Decyzje dyrektora szkoły w żaden sposób nie powodują pogorszenia warunków pracy i płacy K. S. i nie naruszają art. 32 ust.1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych. Z arkusza organizacyjnego szkoły na rok 2014/2015 wynika, że brak jest godzin języka polskiego dla 4 nauczycieli języka polskiego. Wykształcenie i stopień awansu powódki były najniższe, a także miała ona najkrótszy staż pracy, dlatego dyrektor szkoły przedstawiła powódce propozycję ograniczenia zatrudnienia w dniu 29.04.2014 r. W dniu 02.05.2014 r. strona pozwana została poinformowana przez (...) o objęciu ochroną związkową powódki. Dyrektor szkoły zadecydowała, że najważniejsza jest jakość kształcenia i doświadczenie nauczycieli, dlatego też w piśmie z dnia 26.05.2014 r. poinformowała powódkę, że jej stosunek pracy pozostanie bez zmian tj. będzie wynosił 10/18 etatu i jest to utrzymanie status quo, gdyż nie oznacza pogorszenia jej sytuacji.

Na rozprawie w dniu 04.11.2014 r. pełnomocnik powódki podtrzymał roszczenie zgłoszone w pozwie i wniósł o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów według spisu, który przedłożył. Pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz nie domagał się zasądzenia od strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego.

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

K. S. jest zatrudniona u strony pozwanej jako nauczyciel języka polskiego na podstawie mianowania. W dniu 17.05.2013 r. wyraziła ona zgodę na ograniczenie wymiaru zatrudnienia z 18/18 etatu do 10/18 etatu i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia od dnia 01.09.2013 r. Na mocy porozumienia z dnia 21.11.2013 r. wymiar zatrudnienia powódki został zwiększony z 10/18 etatu do 12/18 etatu od dnia 09.09.2013 r., a następnie do 14/18 etatu od dnia 01.10.2013 r. Zwiększony wymiar zatrudnienia miał obowiązywać do 27.06.2014 r. Porozumieniem z dnia 31.01.2014 r. zmniejszono wymiar czasu pracy powódki na z 14/18 etatu do 12/18 etatu. Zmniejszony wymiar zatrudnienia miał obowiązywać od 01.02.2014 r. do 27.06.2014 r.

dowód: ograniczenie zatrudnienia z dnia 16.05.2013 r. k. 8, porozumienie z dnia 21.11.2013 r. k. 9,50, porozumienie z dnia 31.01.2014 r. k. 10, projekt arkusza organizacyjnego na rok. szk. (...) k. 36, projekt arkusza organizacyjnego na rok. szk. (...) k. 37.

Pismem z dnia 29.04.2014 r. strona pozwana zaproponowała K. S. zatrudnienie w roku szkolnym 2014/2015 w wymiarze 10/18 etatu i proporcjonalne zmniejszenie zatrudnienia. Pouczono jednocześnie powódkę, że brak zgody na pracę w zaproponowanym wymiarze czasu pracy będzie skutkowało rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. W dniu 02.05.2014 r. strona pozwana została poinformowana przez (...) o objęciu ochroną związkową powódki. W dniu 02.05.2014 r. powódka nie wyraziła zgody na zatrudnienie jej w wymiarze 10/18 etatu i zmniejszenie proporcjonalne jej wynagrodzenia. W piśmie z dnia 26.05.2014 r. strona pozwana poinformowała powódkę, że w roku szkolnym 2014/2015 jej stosunek pracy pozostanie bez zmian tj. od 01.09.2014 r. będzie zatrudniona w wymiarze 10/18 etatu z proporcjonalnym do wymiaru czasu pracy wynagrodzeniem. W dniu

28.05.2014 r. powódka nie wyraziła zgody na ograniczenie jej zatrudnienia i że jej wymiar zatrudnienia powinien być realizowany w wymiarze 18/18 etatu.

Na mocy porozumienia z dnia 10.10.2014 r. wymiar zatrudnienia powódki został zwiększony z 10/18 etatu do 12/18 etatu od dnia 13.10.2014 r. do dnia 26.06.2015 r. Porozumieniem z dnia 10.10.2014 r. zwiększono powódce wymiar czasu pracy z 12/18 etatu do 14 /18 etatu od dnia 13.10.2014 r. do dnia 31.12.2014 r.

**dowód:** informacja o zmniejszeniu zatrudnienia z dnia 29.04.2014 r. k. 11,39, oświadczenie powódki o nie wyrażeniu zgody na ograniczenie zatrudnienia z dnia 02.05.2014 r. k. 12,40, informacja dot. wymiaru zatrudnienia z dnia 26.05.2014 r. k. 13,43, oświadczenie powódki o nie wyrażeniu zgody na ograniczenie zatrudnienia z dnia 28.05.2014 r. k. 14, wezwanie do zapłaty brakującej części wynagrodzenia z dnia 13.08.2014 r. k. 16-18, odpowiedź na wezwanie do zapłaty z dnia 19.08.2014 r. k. 19, wykaz godzin do uzupełnienia etatów k. 33-35, projekt arkusza organizacyjnego na rok. szk. (...) k. 38, wykaz pracowników podlegających ochronie (...) i W k. 42, kryteria rozwiązania stosunku pracy z nauczycielami k. 44-45, protokół posiedzenia Rady Pedagogicznej z dnia 24.04.2014 r. k. 46-49, porozumienia z dnia 10.10.2014 r. k. 51-52, akta osobowe powódki.

### **Sąd zważył co następuje:**

Zgodnie z art. 10 ust. 5 pkt 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela ( Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) – stosunek pracy z nauczycielem mianowanym i z nauczycielem dyplomowanym nawiązuje się na podstawie mianowania, jeżeli istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. Stosownie do treści art. 42 ust.3 Karty Nauczyciela - tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami i wychowankami albo na ich rzecz, nauczycieli szkół podstawowych i gimnazjów zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi 18 godzin.

Ustawodawca przewidział odstępstwo od tych zasad w art. 22 ust.2 Karty Nauczyciela, który stanowi, iż 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.

Analiza treści przepisów art. 10 i 22 Karty Nauczyciela - przy zastosowaniu reguł wykładni systemowej - prowadzi do wniosku, że nauczyciel mianowany może być zatrudniony jedynie w pełnym wymiarze zajęć. Zmniejszenie wymiaru zajęć, z uwagi na sytuację zaistniałą w zatrudniającej go szkole, jest możliwe tylko w razie spełnienia przesłanek wymienionych w art. 22 Karty. Przepis ten nie byłby potrzebny, gdyby ustawodawca dopuszczał zatrudnienie nauczyciela mianowanego w niepełnym wymiarze z uwagi na zmienione potrzeby szkoły. Omawiany przepis ma charakter gwarancyjny, zapewniając nauczycielowi mianowanemu zatrudnienie w pełnym wymiarze, a możliwość

zatrudnienia w niepełnym wymiarze ogranicza do wyraźnie w nim określonych sytuacji, przy czym spełnienie opisanych przesłanek powinno być interpretowane ściśle, jako że chodzi o wyjątek od wskazanej zasady. Omawiane przepisy mają charakter bezwzględnie obowiązujący.

Strony stosunku pracy nie mogą skutecznie w drodze swych czynności doprowadzić do stanu niezgodnego z tymi normami. Jeżeli zatem wbrew woli nauczyciela mianowanego doszło do niedopuszczalnego ograniczenia pełnego wymiaru zajęć to, przysługuje mu roszczenie o wynagrodzenie w rozmiarze takim, jakie otrzymywałby pracując w pełnym wymiarze. Natomiast, jeżeli nauczyciel wyraził zgodę na pracę w ograniczonym wymiarze, należy zgodę tę ocenić w płaszczyźnie art. 80 i 81 § 1 Kodeksu pracy. Przepisy te mają zastosowanie do stosunków pracy nauczycieli na podstawie art. 98 Karty Nauczyciela, ponieważ nie zawiera ona unormowań dotyczących uregulowanych w nich

kwestii. Nie można uznać za zasadny poglądu, w myśl którego stosunek pracy nauczycieli został uregulowany w sposób tak szczególny, że nie dotyczy ich zasada przysługiwania wynagrodzenia za pracę wykonaną. Skoro zatem zasada ta dotyczy również nauczycieli, to zachowują oni prawo do wynagrodzenia w razie niewykonywania pracy tylko w sytuacjach wyraźnie uregulowanych prawem. Jedną z takich sytuacji jest gotowość do wykonywania pracy, jeżeli niewykonywanie jest wynikiem przeszkód z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Jeżeli nauczyciel mianowany jest gotów do świadczenia pracy, a zakład pracy częściowo mu to uniemożliwia, ograniczając jego wymiar zajęć, zachowuje on prawo do pełnego wynagrodzenia (vide: uchwała SN z dnia 11 września 1996 r. I PZP 22/96, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 1997/7/111Palestra 1997/5-6/243, Służba Pracownicza 1997/6/29 Prawo Pracy 1997/6/31).

W świetle powyżej powołanych przepisów Karty Nauczyciela oraz orzecznictwa Sądu Najwyższego roszczenie K. S. o zapłatę niewypłaconego w całości wynagrodzenia za pracę we wrześniu 2014 r. jest uzasadnione. Sąd zauważa, że w dniu 29.04.2014 r. strona pozwana zaproponowała powódce ograniczenie zatrudnienia w roku szkolnym 2014/2015 r. do 10/18 etatu i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia. W piśmie z dnia 02.05.2014 r. powódka nie wyraziła zgody na ograniczenie zatrudnienia, w tej sytuacji strona pozwana nie mogąc zapewnić jej pełnego etatu winna rozwiązać z powódką umowę o pracę na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Takich działań dyrektor strony pozwanej nie podjęła. Wprawdzie w dniu 02.05.2014 r. wpłynęło do strony pozwanej pismo o objęciu przez (...) ochroną związkową powódki, jednakże samo objęcie ochroną związkową nie wyklucza rozwiązania z powódką umowy o pracę, gdyż zgodnie z art. 32 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych, pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Dyrektor szkoły nie rozpoczęła nawet procedury rozwiązania z pozwaną umowy o pracę, gdyż nie zwróciła się do związków zawodowych o zgodę zarządu na rozwiązanie umowy o pracę z powódką. Nie podjęła również innych działań zmierzających do rozwiązania z powódką lub innym nauczycielem języka polskiego umowy o pracę, mając pełną świadomość, że w arkuszu organizacyjnym na rok 2014/2015 nie przewidziano godzin języka polskiego w pełnym wymiarze 18/18 dla czterech nauczycieli. Dyrektor szkoły nie podjęła także działań, aby zapewnić powódce pełen wymiar zatrudnienia w roku szkolnym 2014/2015 np. poprzez ograniczenie zatrudnienia innemu nauczycielowi.

Pismem z dnia 26.05.2014 r. dyrektor szkoły poinformowała powódkę, że w roku szkolnym 2014/2015 jej stosunek pracy pozostanie bez zmian tj. od 01.09.2014 r. będzie zatrudniona w wymiarze 10/18 etatu z proporcjonalnym do wymiaru czasu pracy wynagrodzeniem. W dniu 28.05.2014 r. powódka ponownie nie wyraziła zgody na ograniczenie jej zatrudnienia i oświadczyła, że jej wymiar zatrudnienia powinien być realizowany w wymiarze 18/18 etatu. Sąd nie podziela argumentacji pełnomocnika strony pozwanej, iż ograniczenie zatrudnienia, o którym mowa w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela następuje na czas nieokreślony. Zdaniem Sądu na podstawie powołanych powyżej przepisów art. 10 i 42 Karty Nauczyciela - nauczyciel mianowany może być zatrudniony jedynie w pełnym wymiarze zajęć. Ograniczenie wymiaru zatrudnienia nauczyciela mianowanego ma charakter wyjątkowy i przy spełnieniu ściśle określonych przesłanek w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Sąd zauważa, że sytuacja w szkołach jest dynamiczna, dlatego też w każdym roku szkolnym sporządzane są nowe arkusze organizacyjne na kolejny rok szkolny z uwzględnieniem liczby oddziałów w szkołach, planu nauczania, kadry nauczycielskiej. Dlatego też każdy nowy rok szkolny jest zamkniętym okresem, w którym dyrekcja szkoły, za każdym razem, winna mieć na względzie, że stosunek pracy z nauczycielem mianowanym nawiązuje się, jeżeli istnieją warunki do zatrudnienia go w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. W przypadku gdy nie można nauczyciela zatrudnić w pełnym wymiarze zajęć, a nie wyrazi on zgody na ograniczenie zatrudnienia, dyrekcja szkoły winna rozwiązać z nauczycielem umowę o pracę na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Gdyby uznać, że zgoda K. S. na ograniczenie zatrudnienia do 10/18 etatu z proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzenia z dnia 16.05.2013 r. była udzielona na czas nieokreślony, a nie na rok szkolny 2013/2014, tak jak wskazywał pełnomocnik strony pozwanej, to zdaniem Sądu, pozbawiono by K. S. gwarancji ochrony zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy udzielonej nauczycielowi mianowanemu w Karcie Nauczyciela i byłoby to dla niej dyskryminujące wobec innych nauczycieli

np. tych którzy są zatrudnieni od nowego roku szkolnego w pełnym wymiarze czasu na podstawie mianowania. Sąd zauważył przy tym, że sama strona pozwana uznała w dniu 29.04.2014 r. , że ograniczenie zatrudnienia powódki z dnia 16.05.2013 r. nie obejmuje nowego roku szkolnego (...), gdyż zaproponowano powódce ograniczenie zatrudnienia w roku szkolnym 2014/2015 do wymiaru 10/18 etatu i wyznaczono jej termin na wyrażenie zgody lub braku zgody do dnia 02.05.2014 r., a w przypadku braku zgody uprzedzono o skutku w postaci rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela.

Wobec powyższych okoliczności Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 1218,62 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 02.09.2014 r. Sąd miał przy tym na względzie, iż strona pozwana nie kwestionowała wysokości wyliczonej przez powódkę kwoty brutto części wynagrodzenia za wrzesień 2014 r. Odsetki zasądzono na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z 39 ust. 3 i art. 91 c Karty Nauczyciela.

O kosztach orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. oraz § 6 ust. 3 i § 11 ust 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu z 28.09.2002r. Na podstawie art. 98 ust. 3 k.p.c. Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki koszt dojazdu pełnomocnika do B. z J. i z powrotem w kwocie 90,26 zł, gdyż pełnomocnik powódki ma siedzibę w J., a nie w K..

Sąd nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., zgodnie z którym sąd, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.