

## UZASADNIENIE

Powódka G. M. (1) w dniu 16 czerwca 2016r. wniosła pozew przeciwko Szkole Podstawowej w K. o uznanie oświadczenia woli pracodawcy w przedmiocie zmiany warunków stosunku pracy za bezskuteczne, a także o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała, że jest pedagogiem w pozwanej placówce, do dnia 19 maja 2016r. pełniącym funkcje dyrektora szkoły. W tym dniu została odwołana ze skutkiem natychmiastowym przez Wójta Gminy W.. W dniu 10 czerwca 2016r. otrzymała listem poleconym oświadczenie z dnia 31 maja 2016r. o zamiarze obniżenia godzin pensum w trybie art. 22 ust. 2 w zw. z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, w którym wskazano, że zmiana ta jest determinowana zmianą planu nauczania oraz tym, że zatwierdzony w dniu 24 maja 2016r. arkusz organizacyjny na rok 2016/2017 przewidywał jedynie 1/2 etatu dla pedagoga. W dalszej części pisma wskazano, że w terminie 30 dni może podjąć decyzję czy akceptuje nowe warunki czy nie oraz pouczono ją o prawie odwołania do sądu pracy. W ocenie powódki oświadczenie to było niezgodne z przepisami prawa oraz niezasadne. Do powódki, jako do nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania, nie mają zastosowania przepisy art. 42 k.p., jednakże pracodawca pouczył ją o możliwości odwołania do sądu pracy, zatem w ocenie powódki rozszerzył w ten sposób regulacje prawne dotyczące stosunku pracy nawiązanego z powódką. Zaprzeczyła ona, że zaszły jakiegokolwiek zmiany uzasadniające ograniczenie jej etatu, a zasadą jest świadczenie pracy przez nauczyciela mianowanego w pełnym wymiarze godzin. Jednocześnie pracodawca nie wziął pod uwagę kwalifikacji powódki do nauczania początkowego, do nauczania do życia w rodzinie, możliwości prowadzenia zajęć w świetlicy czy w ramach oddziału przedszkolnego. Stosując art. 42 k.p. pracodawca nie poinformował o tym reprezentującego powódkę związku zawodowego, którego członkiem była ona od dnia 25 maja 2016r. Ponadto w dniu doręczenia jej oświadczenia z dnia 31 maja 2016r. przebywała ona na zwolnieniu lekarskim, a więc naruszono przepis art. 41 k.p.

Pozwana Szkoła Podstawowa w K. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniosła, że do nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania nie stosuje się art. 42 k.p. i zaprzeczyła, aby takie rozwiązanie zastosowała w stosunku do powódki. Wyczerpująca regulację stanowi tu art. 20 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Jako przyczynę ograniczenia etatu powódki wskazano. Iż była nią zmiana przydziału planowanych godzin dydaktyczno – wychowawczych, ponieważ w dniu 24 maja 2016r. pełniąca obowiązki dyrektora szkoły M. M. (1) dokonała korekty zapisu w arkuszu organizacyjnym, zamieniając liczbę 20 godzin dla pedagoga szkolnego na liczbę 10 godzin z uwagi na zmniejszenie ogólnej liczby etatów w placówce oświaty, a to z kolei wywołane niżem demograficznym i zmniejszeniem ogólnej liczby uczniów w szkole. Nigdy nie powstał nowy arkusz organizacyjny na rok 2016/2017, lecz na arkuszu utworzonym jeszcze przez powódkę M. M. (1) dokonał skreślenia ilości godzin pedagoga i nadpisanie cyfrą „10”. Pozwana wskazała też, że żaden przepis prawa nie nakładał na nią obowiązku obligatoryjnego rozważenia możliwości uzupełniającego zatrudnienia nauczyciela mianowanego. Podniesiono też, iż organ prowadzący placówkę nie został zawiadomiony o przystąpieniu powódki do związku zawodowego w dniu 27 maja 2016r., tj. w dacie wskazanej w treści pisma informującego o tym fakcie, lecz później. Powódka zaś nie przedłożyła dowodu potwierdzającego ten fakt. Dopuszczalnym w ocenie pozwanej było doręczenie powódce oświadczenia z dnia 31 maja 2016r. w czasie przebywania przez nią na zwolnieniu lekarskim, ponieważ w odniesieniu do nauczycieli mianowanych nie stosuje się art. 41 k.p.

Pismem z dnia 14 listopada 2016r. powódka zmodyfikowała powództwo, domagając się przywrócenia jej do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, tj. sprzed złożenia oświadczenia z dnia 31 maja 2016r., zasądzenia od pozwanej kwoty 7.941 zł tytułem wynagrodzenia za gotowość do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie od 1 września 2016r. do listopada 2016r., zasądzenia kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, iż powódka domaga się wynagrodzenia za gotowość do pracy stojąc na stanowisku, że nie zachodziły przesłanki z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Wskazano ponadto,

że wobec niejednoznacznie sformułowanego pisma pracodawcy z dnia 31 maja 2016r., powódka wyraziła zgodę na zaproponowane jej zmniejszenie tygodniowego wymiaru jej pracy do połowy etatu oraz wynikającego z tego proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, aby nie doprowadzić do definitywnego rozwiązania stosunku pracy. Dalej podniesiono, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego (przywołanego w treści pisma powódki) przyjmuje się, że zgoda nauczyciela mianowanego na zatrudnienie w niepełnym wymiarze zajęć ma jedynie znaczenie dla oceny jego gotowości do pracy. Jeżeli przy stosowaniu art. 22 Karty Nauczyciela wbrew woli nauczyciela mianowanego, doszło do niedopuszczalnego ograniczenia pełnego wymiaru zajęć, przysługuje mu roszczenie o wynagrodzenie w wymiarze takim, jakie otrzymałby pracując w pełnym wymiarze, jeżeli wykaze gotowość w tym okresie.

Na rozprawie w dniu 10 marca 2017r. pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

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

G. M. (1) została zatrudniona w Szkole Podstawowej w K. (początkowo funkcjonującej jako Zbiorcza Szkoła Gminna w W. z siedzibą w K.) jako nauczyciel od 1 września 1983r. G. M. (1) jest zatrudniona w charakterze pedagoga szkolnego na podstawie mianowania. Posiada stopień nauczyciela mianowanego. Od 1 września 2004r. zajmuje stanowisko dyrektora Szkoły Podstawowej w K..

**Niesporne, a nadto dowód:** umowa o pracę z dnia 30.08.1983r. – k. 1 akt osobowych powódki cz. B, pismo Wójta Gminy W. z dnia 1.09.2004r. – k. 22b akt osobowych, przesłuchanie powódki G. M. (1) w charakterze strony – k. 161-163 w zw. z k. 166

W dniu 19 maja 2016r. Wójt Gminy W. - organ prowadzący Szkołę Podstawową w K. odwołał G. M. (1) w trybie natychmiastowym ze stanowiska dyrektora Szkoły. Wówczas G. M. (1) złożyła skargę do Wojewody (...), na skutek czego w dniu 8 czerwca 2016r. Wojewoda wydał decyzję o wstrzymaniu wykonania zarządzenia Wójta Gminy W. o odwołaniu jej ze stanowiska. W dniu 8 czerwca 2016r. G. M. (1) mogła już powrócić na swoje stanowisko, jednak przebywała na zwolnieniu lekarskim w okresie od 20 maja 2016r. do 20 czerwca 2016r.

W dniu 21 czerwca 2016r. G. M. (1) wróciła do pracy, podejmując ją jako dyrektor szkoły. W dniu 30 czerwca 2016r. wpłynęło rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody (...) stwierdzające nieważność zarządzenia Wójta Gminy W..

**Niesporne, a nadto dowód:** przesłuchanie powódki G. M. (1) w charakterze strony – k. 161-163 w zw. z k. 166

W dniu 10 czerwca 2016r. G. M. (1) przebywając na zwolnieniu lekarskim otrzymała pismo z dnia 31 maja 2016r., w którym wskazano, że na podstawie art. 22 ust. 2 w zw. z art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela, informuje się ją, że ze względu na zmiany planu nauczania (zatwierdzonego w dniu 24 maja 2016r. przez Wójta Gminy W. arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2016/2017) ograniczono wymiar pracy na stanowiska pedagoga szkolnego z pełnego etatu na 1/2 etatu, co uniemożliwia dalsze zatrudnianie G. M. (1) w wymiarze pełnego etatu (20/20) oraz brak jest istnienia warunków do uzupełnienia tygodniowego wymiaru zajęć dydaktycznych w innej szkole. W związku z powyższym zwrócono się o niej z zapytaniem czy od początku roku szkolnego 2016/2017, tj. od dnia 1 września 2016r. wyraża ona zgodę na zmniejszenie tygodniowego obowiązkowego wymiaru do 1/2 etatu (10/20), a w związku z tym na proporcjonalne zmniejszenie wysokości wynagrodzenia. Jednocześnie poinformowano ją, że brak jej zgody na zatrudnienie, począwszy od 1 września 2016r. w wymiarze 1/2 etatu, będzie skutkowało rozwiązaniem stosunku pracy, ewentualnie (na jej wniosek) przeniesieniem w stan nieczynny – zgodnie z art. 20 w zw. z art. 22 ust. 2 ustawy Karta Nauczyciela. Odpowiedzi G. M. (1) miała udzielić w terminie 30 dni od dnia otrzymania pisma. Ponadto, w piśmie z dnia 31 maja 2016r. pouczone G. M. (1) o prawie odwołania się w terminie 7 dni od dnia otrzymania pisma do sądu pracy.

**Niesporne, a nadto dowód:** pismo z dnia 31.05.2016r. – k. 6, zeznania świadka M. M. (1) – k. 164-165, przesłuchanie powódki G. M. (1) w charakterze strony – k. 161-163 w zw. z k. 166

Pismo z dnia 31 maja 2016r. podpisała M. M. (1) pełniąca obowiązki dyrektora Szkoły Podstawowej w K. od 20 maja 2016r. do 12 czerwca 2016r. Nie formułowała ona treści tego pisma. Gotowe pismo otrzymała do podpisania od Wójta Gminy W. – A. K. i nie miała możliwości ingerowania w nią.

**Dowód:** zeznania świadka M. M. (1) – k. 164-165

Była możliwość w Szkole Podstawowej w K., aby powierzyć G. M. (1) od roku szkolnego 2016/2017 prowadzenie, poza godzinami pedagoga szkolnego, godziny dydaktyczno – wychowawczych z nauczania początkowego, wychowania do życia w rodzinie, do prowadzenia których posiada ona kwalifikacje. Ponadto, można jej było powierzyć prowadzenie zajęć w świetlicy w celu zapewnienia jej zatrudnienia w pełnym wymiarze etatu.

**Dowód:** arkusze organizacyjne wraz z aneksami – k. 88-141, zeznania świadka M. M. (1) – k. 164-165, przesłuchanie powódki G. M. (1) w charakterze strony – k. 161-163 w zw. z k. 166

Kiedy G. M. (1) otrzymała pismo z dnia 31 maja 2016r., jego treść zrozumiała w ten sposób, że jeżeli nie wyrazi zgody na ograniczenie etatu, to jej stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu, a wówczas pozostanie bez środków do życia.

**Dowód:** przesłuchanie powódki G. M. (1) w charakterze strony – k. 161-163 w zw. z k. 166

Otrzymując pismo z dnia 31 maja 2016r. G. M. (1) w pierwszej kolejności złożyła w dniu 16 czerwca 2016r. odwołanie do sądu pracy. Następnie napisała pismo datowane na dzień 8 lipca 2016 r., w którym wskazała, że wyraża zgodę na ograniczenie zatrudnienia w roku szkolnym 2016/2017 zgodnie z propozycją M. M. (1) p.o. dyrektora Szkoły Podstawowej w K. wyrażoną w piśmie SP.1.1.73.2016. Napisała to pismo, choć zapadło już rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody przywracające ją na stanowisko dyrektora szkoły, kierując się wyznaczonym w piśmie terminem 30 dni na udzielenie odpowiedzi. Nie wiedziała bowiem, czy pomimo uchylecia zarządzenia przez wojewodę czy organ prowadzący szkołę nie będzie składał odwołań do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego, czego ostatecznie nie uczynił. W momencie złożenia mojego pisma z 8 lipca 2016r. G. M. (1) ponownie była dyrektorem szkoły i pismo to zaadresowała do siebie samej. Nie złożyła pisma do organu prowadzącego i nie rozmawiała z Wójtem na temat wyrażenia zgody.

**Dowód:** pismo powódki z dnia 8.07.2016r. – k. 159, przesłuchanie powódki G. M. (1) w charakterze strony – k. 161-163 w zw. z k. 166

Przed objęciem funkcji dyrektora szkoły G. M. (1) zajmowała stanowisko pedagoga szkolnego w pełnym wymiarze etatu. W momencie objęcia funkcji dyrektora szkoły obowiązywała ją obniżona liczba godzin dydaktyczno – wychowawczych do 5 godzin tygodniowo. W pozostałym zakresie liczbę godzin przewidzianą w sumie dla pedagoga szkolnego (20) obejmował drugi zatrudniony pedagog – ostatnio M. O.. Miała ona zawartą umowę o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 15/20.

M. O. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę pod koniec maja 2016r. i przeszła w stan nieczynny.

**Niesporne, a nadto dowód:** zeznania świadka M. M. (1) – k. 164-165, przesłuchanie powódki G. M. (1) w charakterze strony – k. 161-163 w zw. z k. 166

G. M. (1) nie miała faktycznej przerwy jeżeli chodzi o sprawowanie funkcji dyrektora szkoły. Obecnie nadal prowadzi 5 godzin dydaktyczno – wychowawczych tygodniowo, z tym że 4 godziny pedagoga i 1 godzinę wychowania do życia w rodzinie. Pozostałe 6 godzin pedagoga prowadzi M. O. przywrócona przez G. M. (1) ze stanu nieczynnego. Liczba godzin dla pedagoga od roku szkolnego 2016/2017 wynosi 10 tygodniowo, nie zaś jak w poprzednich latach - 20.

**Niesporne, a nadto dowód:** zeznania świadka M. M. (1) – k. 164-165, przesłuchanie powódki G. M. (1) w charakterze strony – k. 161-163 w zw. z k. 166

G. M. (1) otrzymuje wynagrodzenie za pracę w pełnym wymiarze etatu. Podobne wynagrodzenie otrzymała w miesiącach wrzesień, październik, listopad 2016r. Po dniu 1 września 2016r. nie wypłacano jej wynagrodzenia niższego aniżeli wtedy gdyby oświadczenia z dnia 31 maja 2016r. w ogóle nie otrzymała.

**Niesporne, a nadto dowód:** listy płac – k. 24-35, przesłuchanie powódki G. M. (1) w charakterze strony – k. 161-163 w zw. z k. 166

W czasie pobytu G. M. (1) na zwolnieniu lekarskim, pełniąc obowiązki dyrektora M. M. (1) skreśliła w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2016/2017 sporządzonym przez G. M. 20 godzin zajęć dydaktyczno – wychowawczych dla pedagoga i nadpisała 10 godzin. Nie sporządzono aneksów do arkusza w tym zakresie i nie konsultowano tej zmiany z członkami Rady Pedagogicznej. Po dokonaniu tej poprawki przez M. M. organ prowadzący zatwierdził arkusz.

Przed doręczeniem G. M. (1) pisma z 31 maja 2016r. nie doszło do zmiany planów nauczania. Taki ramowy plan nauczania dla każdej klasy jest sporządzany na 3 lata i załączany do arkusza organizacyjnego, który jest przedkładany organowi prowadzącemu. Plan przedłożony w maju 2016r. nie przewidywał żadnych zmian jeżeli chodzi o ilość godzin i ilość oddziałów.

W roku szkolnym 2015/2016 było wykazanych 133 uczniów a na rok szkolny 2016/2017 według prognozy 135 uczniów. Aktualnie jest ich 132. Liczba oddziałów w roku szkolnym 2015/2016 wynosiła 6 w szkole oraz jeden oddział przedszkolny i jeden punkt przedszkolny. W roku 2016/2017 sytuacja wygląda tak samo.

**Dowód:** arkusze organizacyjne wraz z aneksami – k. 88-141, zeznania świadka M. M. (1) – k. 164-165, przesłuchanie powódki G. M. (1) w charakterze strony – k. 161-163 w zw. z k. 166

Na dzień 31 maja 2016r. w Szkole Podstawowej w K. działały 3 organizacje związkowe: Związek (...), (...) Związek (...) i (...) Związek Zawodowy (...).

G. M. (1) od 25 maja 2016r. była reprezentowana przez organizację związkową - (...) Związek Zawodowy (...). Informacja, że Szkoła Podstawowa w K. jest objęta działaniem tego związku wpłynęła do sekretariatu szkoły w dniu 30 maja 2016r. i została zawarta w piśmie z dnia 27 maja 2016r.

**Dowód:** pismo z dnia 27.05.2016r. – k.156-157, przesłuchanie powódki G. M. (1) w charakterze strony – k. 161-163 w zw. z k. 166

Pracodawca nie konsultował zamiaru wypowiedzenia stosunku pracy G. M. (1) z organizacją związkową - (...) Związek Zawodowy (...).

**Niesporne, a nadto dowód:** przesłuchanie powódki G. M. (1) w charakterze strony – k. 161-163 w zw. z k. 166

G. M. (1) wykonuje pracę w Szkole Podstawowej w K. do dnia dzisiejszego na tych samych warunkach co przed dniem 31 maja 2016r. Nigdy nie wystawiono dla niej świadectwa pracy, ani nie wzywano do opuszczania Szkoły.

**Niesporne, a nadto dowód:** przesłuchanie powódki G. M. (1) w charakterze strony – k. 161-163 w zw. z k. 166, akta osobowe powódki

**Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo okazało się bezprzedmiotowe (przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach) bądź niezasadne (wynagrodzenie za gotowość do pracy).

Kwestia rozwiązania stosunku pracy nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania została uregulowana w ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jednolity – Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm., dalej KN). Ustawa ta nie określa jednak roszczeń przysługujących takiemu nauczycielowi w razie niezgodnego z prawem

lub niezasadnego wypowiedzenia stosunku pracy, więc w tej mierze posiłkowo stosuje się przepisy kodeksu pracy (na podstawie art. 91c ust. 1 KN).

Karta Nauczyciela wprowadza szczególną ochronę trwałości stosunku pracy nauczyciela mianowanego, wskazując zamknięty katalog przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy, w odróżnieniu od powszechnej regulacji kodeksu pracy.

Na mocy art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela dyrektor szkoły w razie 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, przy czym nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2. Zgodnie z tym przepisem, nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, gdy z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1, nie ma możliwości zatrudnienia go 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 przepis art. 20.

W niniejszej sprawie powódka G. M. (1) odwołała się od oświadczenia z dnia 31 maja 2016r., które otrzymała od pracodawcy, nie mając pewności co do charakteru prawnego tego oświadczenia i sugerując się pouczeniem o prawie odwołania do sądu pracy oraz konstrukcją tego oświadczenia zbliżoną do wypowiedzenia zmieniającego. Jak napisała w pozwie, zdaje sobie jednak sprawę, iż do nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania nie stosuje się przepisów art. 42 i następných kodeksu pracy, wyrażając jednocześnie pogląd, że jej pracodawca w związku z treścią ww. oświadczenia dopuścił możliwość kontroli swoich decyzji w trybie art. 42 k.p. i w ten sposób rozszerzył regulacje prawne dotyczące stosunku pracy nawiązanego z powódką. Pogląd ten nie jest trafny.

W świetle przepisów Karty Nauczyciela brak jest bowiem możliwości dokonania ograniczenia wymiaru zajęć nauczyciela mianowanego w drodze wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. Pogląd ten ugruntowany jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego. M.in. w wyroku z dnia 23 lutego 1999r. w sprawie I PKN 595/98 (OSNP 2000r., Nr 8, poz. 300) Sąd Najwyższy stwierdził, że do nauczyciela mianowanego nie stosuje się art. 42 k.p. Karta Nauczyciela, określając sytuacje, w których następuje rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym (art. 23), nie wymienia wśród nich rozwiązania się stosunku pracy wskutek odmowy przyjęcia przez nauczyciela mianowanego nowo zaproponowanych mu warunków pracy lub płacy. Pogląd o dopuszczalności stosowania do stosunku pracy tych nauczycieli wypowiedzenia zmieniającego prowadziłby do skutku nieprzewidzianego w omawianej ustawie (rozwiązanie stosunku pracy), a zarazem sprzecznego z zasadą stabilizacji ich zatrudnienia.

Sam fakt złożenia przez pracodawcę powódki G. M. (1) oświadczenia w formie przypominającej wypowiedzenie zmieniające z Kodeksu pracy, które można zastosować jedynie do nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, nie czyni jeszcze z oświadczenia jej pracodawcy z dnia 31 maja 2016r. wypowiedzenia zmieniającego. Pomimo, że wadliwe sformułowanie pisma z dnia 31 maja 2016r. mogłoby sugerować, że pracodawca powódki zamierzał złożyć niedopuszczalne w świetle przepisów Karty Nauczyciela wypowiedzenie zmieniające, to pisma tego nie można traktować w drodze analogii jako pisma wypowiadającego warunki pracy i płacy w rozumieniu art. 42 k.p. Tym samym roszczeń powódki nie można oceniać w świetle brzmienia art. 45 § 1 k.p. w w. z art. 42 § 1 k.p. Pracodawca powinien najpierw zaproponować zmianę warunków pracy o płacy i dopiero w razie braku zgody powódki, w odrębnym piśmie mógłby złożyć oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem w trybie art. 20 Karty Nauczyciela. W uchwale z dnia 11 września 1996r. w sprawie I PZP 22/96 (OSNP 1997/7/111) Sąd Najwyższy stwierdził, iż ograniczenie pełnego wymiaru zajęć nauczyciela mianowanego, poza sytuacjami określonymi w art. 22 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. – Karta Nauczyciela, jest niedopuszczalne.

Jedyną możliwością ograniczenia wysokości etatu nauczyciela mianowanego jest zatem przepis art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Aby jednak zastosować ten przepis wymagana jest zgoda nauczyciela, której w rozpoznawanej sprawie w istocie nie było.

Analiza materiału dowodowego zebranego w sprawie wskazuje, że powódka G. M. (1) od początku nie godziła się na ograniczenie jej etatu, a pismo z dnia 7 lipca 2016r. o rzekomej zgodzie na to ograniczenie złożyła jedynie w związku ze zdezorientowaniem formą oświadczenia pracodawcy z dnia 31 maja 2016r. i obawą, że jeżeli nie złoży takiego oświadczenia, rozwiąże się jej stosunek pracy i utraci jedyne źródło utrzymania. Wynika to wprost z jej zeznań, a także z chronologii zdarzeń. Powódka bowiem zaraz po otrzymaniu oświadczenia z dnia 31 maja 2016r. wniosła pozew do sądu odwołując się od tego oświadczenia (sugerując się treścią pouczenia w nim zawartego), w którym to odwołaniu wyraziła swoje stanowisko, że sprzeciwia się ograniczeniu etatu i przedstawiając stosowną argumentację, a następnie przed upływem terminu miesiąca wyznaczonego jej przez pracodawcę na złożenie oświadczenia o wyrażeniu zgody, napisała pismo z dnia 7 lipca 2016r., że taką zgodę wyraża. Zdawała sobie jednocześnie sprawę, że forma oświadczenia pracodawcy zbliżona do wypowiedzenia zmieniającego jest nieprawidłowa. Oświadczenie o wyrażeniu zgody napisała tylko dlatego, by nie utracić jedyne źródła utrzymania. Należy zauważyć, że po pierwsze powódka złożyła oświadczenie o wyrażeniu zgody na ograniczenie wymiaru etatu samej sobie (pismo to zaadresowała na siebie) a nie organowi prowadzącemu (nie trafiło ono też do akt osobowych powódki), zatem ciężko uznać, że powódka wyraziła taką zgodę. Po drugie, gdyby nawet przyjąć skuteczność tego oświadczenia powódki, to i tak trzeba by przyjąć, że powódka skutecznie uchyliła się od tego oświadczenia. Działała bowiem pod wpływem błędu wywołanego przez pracodawcę.

Zgodnie z treścią art. 84 § 1 k.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 tego przepisu - 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).

W niniejszej sprawie, jak zaznaczono powyżej, oświadczenie powódki co do wyrażenia zgody na ograniczenie etatu nie zostało złożone organowi prowadzącemu pozwaną szkołę (Wójtowi Gminy W.), wykonującemu czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do dyrektora tej szkoły (powódka powróciła już wówczas na stanowisko dyrektora szkoły), jednakże, przyjmując, że trafiło ono do pracodawcy powódki, zostało skutecznie podważone. To pracodawca bowiem (a dokładnie działająca wówczas jako p.o. dyrektora szkoły M. M. (1) w czasie gdy powódka chwilowo została odwołana z tej funkcji) wystosował do powódki oświadczenie z dnia 31 maja 2016r. błędnie sugerujące, że w przypadku powódki możliwe jest zastosowanie konstrukcji wypowiedzenia zamieniającego, wskazując, że jeżeli powódka w określonym terminie nie wyrazi zgody na ograniczenie etatu, to jej stosunek pracy ulegnie definitywnemu rozwiązaniu.

Powyższe oznacza, iż nie można uznać, że powódka wyraziła zgodę na ograniczenie etatu. Brak jej zgody zaś, wobec treści oświadczenia pracodawcy z dnia 31 maja 2016r. aktywował skutek w postaci wypowiedzenia jej stosunku pracy powódki. Jak wynika z samej treści tego pisma, jak i z zeznań M. M. (1) celem pracodawcy składającego ww. oświadczenie, było rozwiązanie stosunku pracy w przypadku gdy powódka nie wyrazi zgody na ograniczenie etatu. Wypowiedzenie definitywne zamieszczone w oświadczeniu z dnia 31 maja 2016r. należało zatem uznać za złożone powódce pod warunkiem zawieszającym (na wypadek niewyrażenia przez nią zgody na ograniczenie etatu) i jako takie za niezgodne z prawem jako sprzeczne z właściwością stosunku pracy.

Sprawa o analogicznym stanie faktycznym była przedmiotem rozważań Sądu najwyższego w sprawie I PK 169/13 (LEX nr 1460976), w której wydano wyrok z dnia 3 lutego 2014r. W uzasadnieniu tego wyroku tym wskazano, że niedopuszczalne jest dokonanie przez pracodawcę wypowiedzenia stosunku pracy po warunkiem zawieszającym (art. 89 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Zgodnie z art. 300 k.p. w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa

pracy. Faktem jest, że przepisy Kodeksu pracy (podobnie jak przepisy Karty Nauczyciela) nie zawierają regulacji dotyczącej zastrzeżenia warunku w rozumieniu art. 89-94 k.c. Oznacza to, że w stosunkach między pracownikiem i pracodawcą nie jest wykluczone - co do zasady - zastrzeżenie warunku. Zgodnie z art. 89 k.c. z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych albo wynikających z właściwości czynności prawnej, powstanie lub ustanie skutków czynności prawnej można uzależnić od zdarzenia przyszłego i niepewnego (warunek). W ocenie Sądu Najwyższego właściwości jednostronnej czynności prawnej pracodawcy, jaką stanowi wypowiedzenie pracownikowi stosunku pracy, wykluczają jednak uzależnienie powstania jej skutków od zdarzenia przyszłego i niepewnego. Ze względu na ochronną funkcję prawa pracy i obostrzenia przewidziane przepisami regulującymi przesłanki (podstawy), formę i tryb dokonywania wypowiedzenia wykluczone jest stawianie pracownika w sytuacji, w której nie byłby pewien, czy wypowiedzenie zostało skutecznie dokonane, czy i kiedy rozpoczął bieg termin wypowiedzenia, czy możliwe i konieczne jest złożenie odwołania do sądu pracy od dokonanego wypowiedzenia.

Tutejszy Sąd pogląd ten w całości popiera. Samo zastosowanie przez pozwaną Szkołę konstrukcji wypowiedzenia definitywnego pod warunkiem zawieszającym czyni to wypowiedzenie z ww. przyczyn – niezgodnym z przepisami prawa, co z kolei powinno co do zasady skutkować uwzględnieniem powództwa o odszkodowanie bądź przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach (art. 45 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 KN).

Niemniej jednak, w realiach niniejszej sprawy, roszczenie takie, wystosowane przez powódkę (przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach), jest bezprzedmiotowe.

Skutek oświadczenia pracodawcy z dnia 31 maja 2016r. w postaci rozwiązania stosunku pracy łączącego strony ostatecznie nie nastąpił. Oświadczenie z dnia 31 maja 2016r. zostało doręczone powódce w dniu 10 czerwca 2016r. w czasie kiedy przebywała ona na zwolnieniu lekarskim (20.05.2016r. – 20.06.2016r.). Przed udaniem się na zwolnienie lekarskie, w dniu 19 maja 2016r. Wójt Gminy W. - organ prowadzący Szkołę Podstawową w K. odwołał powódkę w trybie natychmiastowym ze stanowiska dyrektora Szkoły, na co powódka złożyła skargę do Wojewody (...), na skutek czego w dniu 8 czerwca 2016r. Wojewoda wydał decyzję o wstrzymaniu wykonania zarządzenia Wójta Gminy W. o odwołaniu jej ze stanowiska. Po okresie niezdolności do pracy, w dniu 21 czerwca 2016r. G. M. (1) wróciła do pracy, podejmując ją jak dotychczas jako dyrektor szkoły w pełnym wymiarze etatu. W dniu 30 czerwca 2016r. wpłynęło też rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody (...) stwierdzające nieważność zarządzenia Wójta Gminy W. odwołującego powódkę ze stanowiska dyrektora.

Niespornym w sprawie jest, że powódka G. M. (1) od czasu powrotu ze zwolnienia lekarskiego wykonuje pracę w pozwanej szkole do dnia dzisiejszego na tych samych warunkach co przed dniem 31 maja 2016r. Nigdy nie wystawiono dla niej świadectwa pracy, ani nie wzywano do opuszczania Szkoły. Pracodawca dopuścił ją zatem do świadczenia pracy, wypłacając jej w dalszym ciągu wynagrodzenie (w niezmienionej wysokości) i zachowując dotychczasowe warunki zatrudnienia. Taki stan rzeczy trwał również po upływie okresu wypowiedzenia określonego w oświadczeniu z dnia 31 maja 2016r., a zatem od dnia 1 września 2016r. i utrzymuje się do chwili obecnej. Z powódką nie został przy tym nawiązany nowy stosunek pracy, nie świadczyła ona również pracy na podstawie żadnego innego tytułu.

Zaistniałe okoliczności faktyczne doprowadziły Sąd do przekonania, że nastąpiło dorozumiane cofnięcie przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu stosunku pracy, na które także w sposób dorozumiany powódka wyraziła zgodę. Sytuację tę reguluje art. 60 k.c., zgodnie z którym z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny, w tym również przez ujawnienie tej woli w postaci elektronicznej (oświadczenie woli). W niniejszej sprawie strony w sposób konkludentny zawarły porozumienie w przedmiocie działań podjętych przez pracodawcę w celu zakończenia stosunku pracy z powódką.

Pozytywnie o dopuszczalności takiego sposobu modyfikacji sytuacji prawnej stron wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 listopada 2014 roku wydanym w sprawie o sygnaturze akt II PK 2/14. Natomiast w świetle wciąż aktualnego poglądu wyrażonego przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 23 października 1986 roku (sygn. akt III PZP

62/86) skuteczne cofnięcie przez zakład pracy (pracodawcę) wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę wymaga zgody tego pracownika, nawet pomimo wcześniejszego odwołania się pracownika od wypowiedzenia do sądu.

Wszystkie powyższe warunki zostały spełnione, wobec czego należało uznać, że oświadczenie woli o wypowiedzeniu stosunku pracy G. M. (1) zostało cofnięte ze skutkiem prawnym. Zachowania pracodawcy takie jak dopuszczenie powódki do dalszej pracy i zachowanie jej dotychczasowych warunków stanowiły przejaw zmiany wcześniejszego stanowiska w kwestii planowanego zakończenia łączącego strony stosunku prawnego.

W tym stanie rzeczy brak było podstaw do analizowania przez Sąd zasadności i prawidłowości wypowiedzenia w kontekście wszystkich zarzutów podniesionych przez stronę powodową w odniesieniu do tego wypowiedzenia (m.in. brak konsultacji związkowej, doręczenie oświadczenia z dnia 31 maja 2016r. w czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim, możliwość zapewnienia etatu powódki zajęciami z edukacji wczesnoszkolnej, wychowania do życia w rodzinie czy zajęciami w świetlicy) i skutkowało oddaleniem powództwa w tym zakresie.

Roszczenie powódki o zasądzenie wynagrodzenia za gotowość do pracy w okresie od 1 września 2016r. do 30 listopada 2016r. oparte na podstawie art. 81 § 1 k.p. okazało się niezasadne. Zgodnie z tym przepisem - pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Domagając się zasądzenia tego wynagrodzenia strona powodowa argumentowała, iż jeżeli przy stosowaniu art. 22 Karty Nauczyciela wbrew woli nauczyciela mianowanego, doszło do niedopuszczalnego ograniczenia pełnego wymiaru zajęć, przysługuje mu roszczenie o wynagrodzenie w wymiarze takim, jakie otrzymywałby pracując w pełnym wymiarze. Jeżeli zaś nauczyciel wyraził zgodę na pracę w ograniczonym wymiarze, zgodę taką należy ocenić w płaszczyźnie art. 80 oraz 81 §1 k.p. Powołano tu uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 11 września 1996r. w sprawie I PZP 22/96, OSNP 1997 Nr 7, poz. 111.

Wobec rozważań tutejszego Sądu poczynionych uprzednio, jak i wobec ustaleń stanu faktycznego, nie jest to pogląd, który można by zastosować w niniejszej sprawie. Po pierwsze z tego względu, że nie doszło do faktycznego ograniczenia etatu powódki (nie wyraziła ona skutecznie zgody na takie ograniczenie) i przez cały sporny okres wykonywała pracę na niezmienionych warunkach w pełnym wymiarze etatu. Po drugie dlatego, że zarówno w okresie za jaki powódka domaga się zasądzenia wynagrodzenia za gotowość do pracy (1.09.2016r. – 30.11.2016r.), jak i poza tym okresem, powódka niespornie otrzymywała i otrzymuje wynagrodzenie w pełnej, niezmienionej wysokości – takiej w jakiej otrzymywałaby je, gdyby oświadczenia dnia 31 maja 2016r. nigdy jej nie wręczono. Zatem powódka niewątpliwie była gotowa do wykonywania w okresie 1.09.2016r. – 30.11.2016r. pracy w pełnym wymiarze etatu, ale też taką pracę w tym okresie wykonywała i otrzymała za tę pracę należne wynagrodzenie.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie był niesporny w zasadniczej części niezbędnej do rozstrzygnięcia, a spór sprowadzał się głównie do oceny prawnej zaistniałych faktów. Stan faktyczny oparto też na podstawie zeznań powódki przesłuchanej w charakterze strony, zeznań świadka M. M. (1) (uznanych za w pełni wiarygodne), a także na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c., zgodnie z którym to przepisem - w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Co do zasady, w myśl przepisu art. 98 k.p.c., to powódka, jako strona przegrywająca pozew, powinna ponieść koszty procesu na rzecz strony pozwanej. Jednakże należało mieć na uwadze specyficzną sytuację w jakiej znalazła się powódka, otrzymując od pracodawcy oświadczenie o tak niejednoznacznej formie prawnej jak to z dnia 31 maja 2016r. Powódka została niejako pozostawiona „sama sobie”, bez komunikacji z organem prowadzącym szkołę, której jest

dyrektorem. Pomimo doręczenia jej oświadczenia z dnia 31 maja 2016r. i niedostarczenia organowi prowadzącemu oświadczenia o wyrażeniu zgody na ograniczenie etatu, powódka w dalszym ciągu była dopuszczana do pracy w pozwanej Szkole. Nie miała pewności co do swojej sytuacji prawnej, będąc zmuszoną do kontynuowania niniejszego procesu i oceny jej sytuacji prawnej w ramach rozstrzygnięcia Sądu. W sytuacji takiej znalazła się wyłącznie na skutek zachowania pracodawcy, Obciążanie jej w tych realiach kosztami procesu byłoby stanowczo niezasadne.

Z:

1. (...),

2. (...),

3. (...),

4. (...).

20.04.2017r.