

Sygn. akt IV P 199/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 marca 2017r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

**Przewodniczący SSR Bożena Makowczenko**

Protokolant st. sekr. sądowy Justyna Kurzynowska-Lubecka

po rozpoznaniu w dniu 23 marca 2017r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa **M. S. (1)**

przeciwko **Przedszkolu Miejskiemu nr 4 w G.**

o odszkodowanie

1. Powództwo oddala.
2. Odstępuje od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 199/16

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 10.06.2016 roku powódka **M. S. (1)** wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego pracodawcy odszkodowania w wysokości 32 275,61 zł netto wraz z odsetkami od dnia 24.12.2015 roku do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazywała, że zatrudniona była w Przedszkolu Miejskim nr 4 w G. na podstawie kolejnych 6 umów o pracę zawieranych na czas określony.

Sąd Rejonowy w Giżycku wyrokiem z dnia 30.06.2015 roku wydanym w sprawie o sygn. akt IV P 18/15 ustalił, że powódkę i pozwaną od dnia 01.09.2011 roku łączy stosunek pracy na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony. Na skutek apelacji złożonej przez stronę pozwaną Sąd Okręgowy w Olsztynie wyrok ten utrzymał w całości.

Zdaniem powódki, takie ustalenie, że od dnia 1 września 2011 roku strony łączy stosunek pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony oznacza, że kolejne umowy na czas określony zawierane po tej dacie nie wywołują skutku prawnego.

Wskazała dalej powódka, że od 01.09.2011 roku strony łączył stosunek pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy a zatem zmniejszenie powódce wynagrodzenia w okresie od 01.09.2012 roku do 31.08.2015 roku jest niedopuszczalne i niezgodne z umową łączącą strony a zawierane po dacie 01.09.2011 roku umowy o pracę na czas określony należy uznać za niewiążące. Konsekwencją powyższego jest ciężący na pozwanej obowiązek naprawienia szkody w wysokości zaległego wynagrodzenia za pracę stanowiącego różnicę pomiędzy wynagrodzeniem należnym za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy a wynagrodzeniem wypłaconym na podstawie niewiążących umów o pracę.

W ocenie powódki poniosła ona szkodę w wysokości 32725,61 zł netto a na tę kwotę składają się: kwota w wysokości 14766,34 zł tytułem utraconego wynagrodzenia za pracę w okresie od września 2012 roku do sierpnia 2013 roku, kwota w wysokości 13957,31 zł tytułem utraconego wynagrodzenia za pracę za okres od września 2013 roku do sierpnia 2014 roku, kwota w wysokości 3551,96 zł tytułem utraconego wynagrodzenia za pracę za okres od września 2014 roku do sierpnia 2015 roku.

W toku rozprawy pełnomocnik powódki podawał nieco inną podstawę zasądzenia odszkodowania. Otóż wywodził, iż za sprawą strony pozwanej powódka, poprzez ograniczenie liczby godzin etatu poniosła szkodę – nie korzystała z uprawnień jakie jej przysługiwałyby w sytuacji gdyby zatrudniona była w pełnym wymiarze czasu pracy i na czas nieokreślony, w czasie zawierania kolejnych umów o pracę pozostawała w błędzie – gdyby wiedziała, że zatrudniona jest na czas nieokreślony nie zawarłaby porozumienia co do wymiaru etatu. Ponadto, gdyby powódka wiedziała, że nie ma możliwości zawarcia umowy na czas nieokreślony szukałaby pracy gdzie indziej, w sytuacji zaś ustalania arkuszy organizacyjnych i zagrożenia zwolnieniami dyrektor placówki winien wszystkie kryteria tego dotyczące stosować także wobec powódki. Była zatem powódka w gorszej sytuacji niż postali nauczyciele. Przez takie działanie pozwanej – działanie zawinione - powódka poniosła szkodę w wysokości utraconego zarobku.

W odpowiedzi na pozew pozwany pracodawca - **Przedszkole Miejskie nr 4 w G.** – wniosło o odrzucenie pozwu a w przypadku ustalenia przez Sąd, iż nie zachodzą przesłanki do jego odrzucenia o jego oddalenie w całości. Wnosił pozwany ponadto o zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

Pozwany kwestionował zasadność roszczenia co do zasady jak i jej wysokości oraz zaprzeczył wszystkim faktom zawartym w pozwie oprócz tym wyraźnie przyznanych. Podał, że wyrokiem z dnia 30.06.2015 roku Sąd Rejonowy w Giżycku ustalił, że powódkę z pozwaną wiązała umowa o pracę na czas nieokreślony. Z treści tego orzeczenia nie wynika jaki był wymiar czasu pracy powódki oni też to, że powódka zatrudniona była na podstawie mianowania. Sąd wyraźnie bowiem wskazał, że była to umowa o pracę.

Sąd Rejonowy w Giżycku oraz Sąd Okręgowy w Olsztynie wyrokami swoimi uznali jedynie, że M. S. (1) zatrudniona była w Przedszkolu Miejskim nr 4 w G. na podstawie umowy na czas nieokreślony. Z żadnego zdania w treści tych wyroków nie wynika aby Sąd ustalał w jakim wymiarze czasu pracy powódka miała być zatrudniona. Co więcej, również w pozwie ten fakt nie był objęty sporem i wyrok też tego zagadnienia nie regulował. Brak jest zatem podstaw do dokonywania jakichkolwiek domniemań, tym bardziej że wymiar etatu jaki miała powódka w poszczególnych latach był bezsporny i stanowił ustalenia faktyczne Sądu, które przez powódkę nie były kwestionowane.

Dalej pozwany nie zgodził się z twierdzeniem, iż umowy nawiązywane z powódką były umowami niewiązującymi. Były to umowy bowiem wiążące w zakresie stanowisk pracy, wymiaru etatu oraz wynagrodzenia za pracę jak i innych warunków pracy a jedynie rodzaj umowy zmieniony został wyrokiem Sądu t.j. z umowy na czas określony na czas nieokreślony. W swoim wyroku Sąd nie dokonywał zmian treści tych umów jak tylko jej rodzaju.

Pracodawca w dalszych wywodach wskazywał, że w pozwie o uznanie umowy łączącej strony za umowę na czas nieokreślony powódka nie dochodziła jednocześnie należnego jej zdaniem wynagrodzenia wynikającego z różnic w wymiarze czasu pracy, o którym mowa w pozwie. W związku z tym, iż nowe należności nie były dochodzone łącznie z powództwem o ustalenie, mając na uwadze zasadę ne bis in idem wyrażoną w art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c. ewentualny pozew powódki powinien podlegać odrzuceniu przez Sąd. Sprawa bowiem o to samo roszczenie pomiędzy tymi samymi stronami została już prawomocnie osądzona wyrokiem Sądu Rejonowego w Giżycku o sygn. akt IV P 18/15. W postępowaniu tym powódka mogła dochodzić ewentualnej różnicy wynagrodzenia czego jednak nie zrobiła.

Pracodawca wskazał dalej, iż w myśl art. 80 kp pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko za czas świadczenia pracy, za czas nieświadczenia pracy tylko gdy przepis szczególny tak stanowi. Powódka za czas swojej pracy otrzymała wynagrodzenie i brak jest podstaw prawnych aby domagała się wynagrodzenia za czas nieświadczenia pracy.

Pozwany podniósł nadto, iż powódka nie zgłaszała gotowości do podjęcia pracy w wyższym wymiarze czasu pracy niż ten, który miała w umowie o pracę. Powódka, podpisując umowę o pracę wyraziła zgodę na taki wymiar czasu pracy i w takim wymiarze faktycznie pracę wykonywała. Nigdy nie zgłaszała pozwanej pracy w godzinach nadliczbowych ani w godzinach ponadwymiarowych. Ewidencja zaś czasu pracy powódki nie wskazuje aby powódka wykonywała pracę ponad wymiar czasu pracy określony w umowie.

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

Powódka M. S. (1) w 2008r. ukończyła wyższe studia na Uniwersytecie (...) na kierunku pedagogiki w zakresie wczesnej edukacji zintegrowanej.

W dniu 3 lipca 2009r. uzyskała stopień awansu zawodowego – nauczyciela kontraktowego.

/dowód: akta osobowe powódki/

W dniu 25 sierpnia 2009r. powódka podpisała z pozwanym przedszkolem umowę o pracę, z której wynikało, że zatrudniona została w niej jako nauczyciel wychowania przedszkolnego w pełnym wymiarze czasu pracy (25/25) na czas określony do dnia 31 sierpnia 2010r.

Po upływie tego okresu, w dniu 23 sierpnia 2010r. strony zawarły kolejną umowę na czas określony, od 1 września 2010r. do 31 sierpnia 2011r., także w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowę na kolejny rok szkolny strony zawarły w dniu 23 sierpnia 2011r. i na jej podstawie powódka, będąc nadal nauczycielem kontraktowym, zatrudniona została na czas określony do dnia 31 sierpnia 2012r. w pełnym wymiarze czasu pracy.

W dniu 21 sierpnia 2012r. strony zawarły umowę na czas określony od 1 września 2012r. do 31 sierpnia 2013r. Wymiar czasu pracy powódki wynosił 11/22 etatu. Od dnia 7 stycznia 2013r. powódka dodatkowo pracowała w przedszkolu jako intendentka w wymiarze 20/40 (1/2 etatu) w ramach zastępstwa za nieobecnego pracownika.

W dniu 2 sierpnia 2013r. zawarto kolejną umowę na czas określony z powódką, na podstawie której zatrudniono ją do 31 sierpnia 2014r. w wymiarze 12,5/25 etatu.

W dniu 21 sierpnia 2014r. powódka uzyskała stopień awansu nauczyciela mianowanego.

W dniu 22 sierpnia 2014r. z kolei zawarto z powódką umowę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2015r. w wymiarze 22/25 etatu.

Umowa zawarta natomiast na zastępstwo intendentki wypowiedziana została z dniem 29 sierpnia 2014r. po upływie tego terminu nie została zatrudniona na nowy rok szkolny.

Wyrokiem z dnia 30 czerwca 2015r. Sąd Rejonowy w Giżycku w sprawie IV P 18/15 ustalił, iż strony od dnia 1 września 2011r. łączą stosunek pracy na podstawie umowy na czas nieokreślony. Apelacja od tego wyroku złożona przez pozwane przedszkole została oddalona i w dniu 26 października 2015r. wyrok ten uprawomocnił się.

Rozwiązanie między stronami stosunku pracy nastąpiło na podstawie art.53§1pkt 2 kp z dniem 2 grudnia 2015r.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o: zeznania powódki M. S. (k. 93v – 94v), zeznania świadków: A. C. k. 56-56v, J. P. k. 93- 993v, dokumenty na kartach: 6-24, 59, akta IV P 18/15 (w szczególności z dokumentów na k.)kopie akt osobowych powódki.

### **Zważyć należy, co następuje:**

Powództwo pozbawione jest podstaw.

Powódka domaga się w sprawie odszkodowania od pozwanego pracodawcy a żądanie argumentuje treścią wydanego w sprawie IV P 18/15 wyroku ustalającego istnienie między stronami stosunku pracy na czas nieokreślony poczynając od 1 września 2011r.

Analizując tak sformułowane i argumentowane żądanie stwierdzić należy, iż wydany w dniu 30 czerwca 2015r. wyrok przesądził jedynie, iż poczynając od dnia 1 września 2011r. strony łączyła umowa na czas nieokreślony. Tylko takie ustalenie wiąże Sąd w tej sprawie. W sprawie IV P 18/15 przedmiotem ustaleń Sądu nie była kwestia treści umowy między stronami w zakresie wymiaru czasu pracy. Żądanie powódki obejmowało wyłącznie ustalenie charakteru umowy jaka łączyła strony w konkretnych latach. Kolejno zawierane przez strony umowy o pracę na czas określony jednego roku szkolnego ocenione zostały przez Sąd w kontekście reguł o jakich mowa w art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela a ocena ta doprowadziła do uznania, iż nie zostały spełnione przez pozwane przedszkole przesłanki umożliwiające zawarcie z powódką kolejnych umów na czas określony a tym samym ustalono, iż strony łączyła umowa na czas nieokreślony. Kwestia wymiaru czasu pracy pozostawała poza sporem, zresztą nie była też przesłanką warunkującą prawidłowość oceny tych umów pod kątem art.10 ust. 7 KN i na tę ocenę nie mogła mieć żadnego wpływu.

W takiej zaś sytuacji wyrok w sprawie IV P 18/15 nie oznacza automatycznego uznania, iż fakt, iż między stronami nawiązany był stosunek pracy na czas nieokreślony powoduje po stronie pozwanego przedszkola konieczność wyrównania wynagrodzenia za pracę do wysokości wynagrodzenia jakie nauczyciel winien otrzymywać będąc zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy.

W trakcie kolejnych lat kiedy to powódka zawierała umowy o pracę a w których wymiar czasu pracy był mniejszy niż pełen etat, miała świadomość, iż właśnie na taki wymiar czasu pracy wyraża zgodę. W tym zakresie przecież, wbrew tezę stawianym przez pełnomocnika powódki, umowy te były wiążące. Co więcej, powódka świadczyła pracę w godzinach (dydaktycznych) wynikających z umowy o pracę i otrzymywała za nią wynagrodzenie. Skoro zatem nie wykonywała pracy ponad owe określone godziny dydaktyczne to – w myśl zasady wyrażonej w art.80 kp – nie może oczekiwać wynagrodzenia za pracę niewykonaną.

Ponadto, nieuzasadnionym jest twierdzenie powódki – sformułowane już w trakcie procesu – jakoby słuszność żądania wyrównania wynagrodzenia powódki wynika z zasady o jakiej mowa w art.471 kc i art.472 kc. Zgodnie z nią dłużnik obowiązany jest do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Nadto, w myśl art.472 kc jeżeli ze szczególnego przepisu ustawy albo z czynności prawnej nie wynika nic innego, dłużnik odpowiedzialny jest za niezachowanie należytej staranności.

Zauważyć na wstępie rozważań na ten temat, iż przesłankami odpowiedzialności kontraktowej w ogólności są niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania, będące następstwem okoliczności, za które dłużnik ponosi odpowiedzialność, szkoda po stronie wierzyciela i związek przyczynowy między zdarzeniem w postaci niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania a szkodą.

Pojęcie niewykonania zobowiązania oznacza niespełnienie świadczenia, natomiast pojęcie nienależytego wykonania zobowiązania oznacza jeden z dwóch wypadków: po pierwsze, gdy doszło do niewykonania jednego z obowiązków spoczywających na dłużniku, który nie był funkcjonalnie związany z długiem i nie składał się na świadczenie, albo po drugie, gdy doszło do nienależytego spełnienia świadczenia, lecz świadczenie nie utraciło dla wierzyciela znaczenia, ze względu na cel, jaki miał w wykonaniu zobowiązania. Cel ten określany jest w sposób obiektywny. Pojęcie szkody na tle odpowiedzialności kontraktowej obejmuje zarówno szkodę majątkową, jak i szkodę niemajątkową w postaci krzywdy. W ramach odpowiedzialności kontraktowej możliwe jest jednak jedynie naprawienie szkody majątkowej.

Między zdarzeniem polegającym na niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu zobowiązania a szkodą musi istnieć adekwatny związek przyczynowy w rozumieniu pierwszego z tych przepisów. Oznacza to, że pomiędzy kolejnymi etapami sekwencji występujących w świecie zewnętrznym zdarzeń (mających charakter niewykonania lub

nienależytego zobowiązania), prowadzącymi w konsekwencji do powstania szkody w majątku wierzyciela, musi istnieć związek przyczynowy w rozumieniu art. 361 § 1 kc. (tak Komentarz do art.471kc, pod red. Osajda wyd. 16 2017r.)

A zatem, by można było mówić o zasadności takiego żądania, spełnione być muszą wszystkie przesłanki zasądzenia takiego odszkodowania.

Po stronie pozwanego pracodawcy – w ocenie sądu – nie doszło do nie wykonania lub też nienależytego wykonania zobowiązania wobec powódki. W kolejnych latach zawierając z powódką umowy o pracę zawierał w ich treści zobowiązania, z których się wywiązywał – zapewniał możliwość świadczenia pracy i za wykonywaną pracę wypłacał wynagrodzenie. Nie naruszył też, zdaniem Sądu, reguł o jakich mowa w art.20 i 22 KN - jak podnosił to pełnomocnik powódki. Nie mogły za takowe być bowiem uznane hipotetyczne rozważania odnoszące się do treści przywoływanych przepisów regulujących tryb wypowiedzania umów z nauczycielami. Dowodów na poparcie tego zarzutu strona powodowa nie przedstawiła.

Świadek J. P., która w spornych latach szkolnych była dyrektorem pozwanego przedszkola, nie potwierdziła w swych zeznaniach zarzutu powódki o zawinięciu pozwanej wobec powódki i nie wypełnianiu przez nią wobec niej zobowiązań. Świadek zeznała, iż w jej ocenie w kolejnych latach, kiedy to zawierała z powódką umowy o pracę, nie widziała możliwości organizacyjnych uprawniających do zawarcia umowy na czas nieokreślony a wymiar czasu pracy powódki wynikał z ilości dzieci korzystających z przedszkola.

Zdaniem Sądu relacje świadka niczego do sprawy nie wniosły. To samo można odnieść do zeznań świadka A. C. (2) – nauczycielki, która – podobnie jak powódka – toczyła proces przeciwko pozwanemu o ustalenie, iż od dnia 1 września 2011r. łączyła ją z przedszkolem umowa na czas nieokreślony. Podobnie jak w przypadku powódki sprawę wygrała i również to orzeczenie jest prawomocne. A. C. (2) także, podobnie jak powódka, opierając się na wyroku ustalającym istnienie między stronami umowy o pracę na czas nieokreślony, wystąpiła przeciwko pozwanemu z roszczeniem o zasądzenie różnicy wynagrodzenia – do wynagrodzenia adekwatnego do pełnego wymiaru czasu pracy. W sprawie IV P 89/15 wydany został wyrok oddalający powództwo i oddalona też została apelacja powódki od tego wyroku.

W świetle powyższego oczywistym pozostaje, że żądanie powódki nie może być uwzględnione.

Na podstawie art.102 kpc Sąd odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego uznając, iż przemawia za tym skomplikowany charakter sprawy.