

Sygn. akt VP 266/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 maja 2016r.

Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Kołodziej Michałowicz

Ławnicy: Maria Białas, Iwona Grota

Protokolant: st. sekr. sąd. Beata Stankiewicz

po rozpoznaniu w dniu 12 maja 2016r. w Słupsku na rozprawie

sprawy z powództwa **I. C. (1)**

przeciwko **Zespołowi (...) w B.**

o ustalenie, dopuszczenie do pracy, zobowiązanie do zatrudnienia

1. zobowiązuje Zespół Szkół w B. do dopuszczenia I. C. (1) do pracy w wymiarze pełnego etatu (w pełnym wymiarze zajęć),
2. oddała powództwo w pozostałym zakresie,
3. zasądza od Zespołu Szkół w B. na rzecz I. C. (1) 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem kosztów procesu.

Sygn. akt VP 266/15

UZASADNIENIE

Powódka – I. C. (1) wystąpiła przeciwko Zespołowi Szkół w B. z pozwem o ustalenie, że jest zatrudniona u pozwanej w wymiarze pełnego etatu na podstawie mianowania, a także o zobowiązanie Zespołu Szkół w B. do dopuszczenia powódki do pracy w wymiarze pełnego etatu, ewentualnie w razie uznania przez Sąd, iż powództwo określone w pkt 1 i 2 nie jest zasadne - wniosła o zobowiązanie pozwanej do zatrudnienia powódki w wymiarze pełnego etatu (pełnym wymiarze zajęć) oraz zasądzenie od pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniosła, że została zatrudniona przez pozwaną w dniu 19.09.2002 roku na stanowisku nauczyciela języka polskiego, na podstawie umowy o pracę, przy czym w dniu 24.08.2007 roku powódka uzyskała stopień nauczyciela mianowanego, a zatem zmieniła się podstawa świadczenia pracy – z umowy o pracę na mianowanie.

Nadto, podała, że na mocy porozumienia z dnia 26.05.2012 roku powódka świadczyła pracę w wymiarze 11/18 etatu jako nauczyciel języka polskiego, 1/18 etatu stanowiła godzina wychowawcza oraz 15/30 etatu jako nauczyciel bibliotekarz. Argumentowała, że na mocy porozumienia stron z dnia 26.02.2013 roku, powódka świadczyła pracę przez okres od dnia 27.02.2013 roku do dnia 31.08.2013 roku w wymiarze 22/25 etatu, w tym: 15/30 jako nauczyciel bibliotekarz, 6/18 jako nauczyciel języka polskiego, 1/18 – godzina wychowawcza.

Wskazała, że w dniu 28 maja 2013 roku pozwana złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, na podstawie art. 27 ust. 1 Karty Nauczyciela, podając

jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy „zmiany organizacyjne polegające na zmianie planu nauczania, które uniemożliwiają dalsze zatrudnianie w dotychczasowym wymiarze czasu pracy, a w ostateczności skutkują likwidacją stanowiska pracy.

I. C. (1) podała, że pozwana na podstawie wyroku Sądu Rejonowego w Słupsku przywróciła powódkę do pracy, dopuszczając ją jednakże do pracy wyłącznie w wymiarze 15/30 etatu na stanowisku nauczyciela bibliotekarza. Wskazała, iż oświadczenie pozwanej z dnia 28.05.2012 roku zmieniające jej warunki pracy wywołało jedynie czasową zmianę warunków zatrudnienia, do końca roku 2012/2013.

Podniosła przy tym, że przesłanką ograniczenia zatrudnienia powódki zgodnie z pismem z dnia 28.05.2012 roku były zmiany planu nauczania, a więc przyczyna ze swej natury dotycząca wyłącznie jednego roku szkolnego (na każdy rok szkolny jest bowiem ustalany nowy plan nauczania). Podała, że powinna zostać dopuszczona do pracy w pełnym wymiarze zadań.

Wskazała również, że w chwili obecnej pozwana przydziela nadgodziny innym nauczycielom, z których możliwe byłoby utworzenie pełnego etatu dla powódki, zatrudnia kolejnych nauczycieli, o kwalifikacjach zbliżonych do kwalifikacji powódki (w tym nauczyciela języka polskiego). Powyższe, w ocenie powódki oznacza, że pozwana narusza przepisy karty nauczyciela, a w szczególności wynikającą z nich zasadę, iż nauczyciel mianowany winien być zatrudniany w pełnym wymiarze zajęć.

Pozwany – Zespół Szkół w B. wniósł o oddalenie powództwa głównego, jak i ewentualnego w całości i zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według spisu lub norm przepisanych.

Argumentując prezentowane stanowisko, pozwany podał, że do zmiany warunków pracy i płacy w maju 2012 roku doszło za zgodą powódki, zgodnie z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Wskazał, że porozumienie, które zawarły strony nie zawiera czasookresu obowiązywania, a więc warunki te zostały określone na czas nieokreślony. Podał nadto, że powódka nie miała obowiązku zgodzić się na zmianę warunków pracy i płacy, jeżeli uważała, że nie zachodzą okoliczności z art. 20 ust. 1 ustawy i mogła wnieść odwołanie do Sądu, czego jednak nie uczyniła.

Wskazała, że w związku z powyższym nie sposób zgodzić się z twierdzeniami powódki, iż zmiana z 2012 roku miała jedynie charakter zmiany czasowej na jeden rok szkolny, a na kolejne lata była wymagana ponowna zgoda powódki.

Podniosła, że nie zaistniały przesłanki do zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze czasu pracy, gdyż organizacja roku szkolnego, konieczność zapewnienia ciągłości nauczania innych przedmiotów niż język polski, uniemożliwiają zatrudnienie powódki na pełen etat.

Sąd ustalił, co następuje.

W dniu 19.09.2002 roku I. C. (2) (aktualnie C.) zawarła z Dyrektorem Zespołu Szkół w B. umowę o pracę na czas określony od dnia 19.09.2002 roku do dnia 31.08.2003 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy (cały etat), w charakterze nauczyciela języka polskiego. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano Zespół Szkół (...).

Dowód: umowa o pracę z dnia 19.09.2002 roku – k. 3 część B akt osobowych I. C. (1).

Na podstawie umowy o pracę z dnia 12.08.2003 roku I. C. (2) zatrudniona została w Zespole Szkół w B. na czas określony od dnia 01.09.2003 roku do dnia 31.08.2006 roku na stanowisku nauczyciel języka polskiego, w wymiarze czasu pracy: 11/18 etatu.

Na mocy aneksu do umowy o pracę nr (...)r. z dnia 01.09.2004 roku, jako wymiar czasu pracy wskazano: 13/18, zaś czas obowiązywania umowy: 01.09.2004 roku do dnia 31.08.2005 roku.

Na mocy aneksu do umowy o pracę nr (...)r. z dnia 23.08.2005 roku, jako wymiar czasu pracy wskazano: 12/18, zaś czas obowiązywania umowy: 01.09.2005 roku do dnia 31.08.2006 roku.

Dowód: umowa o pracę z dnia 12.08.2003 roku – k. 13 część B akt osobowych I. C. (1); aneks do umowy o pracę – k. 21 część B akt osobowych I. C. (1); aneks do umowy o pracę – k. 24 część B akt osobowych I. C. (1).

W dniu 01.09.2006 roku I. C. (1) zawarła z Dyrektorem Zespołu Szkół w B. umowę o pracę od dnia 01.09.2006 roku na czas nieokreślony, na stanowisku nauczyciela języka polskiego, w pełnym wymiarze czasu pracy. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano Szkołę Podstawową w B..

Dowód: umowa o pracę z dnia 01.09.2006 roku – k. 30 część B akt osobowych.

Na podstawie art. 10 ust. 5 b, art. 11 i art. 14 ustawy z dnia 26.01.1982 roku Karta Nauczyciela I. C. (1) z dniem 01.09.2007 roku została mianowana na stanowisko nauczyciela języka polskiego w Zespole Szkół w B., Szkole Podstawowej.

Dowód: akt mianowania I. C. (1) z dnia 07.08.2007 roku – k. 34 część B akt osobowych.

W dniu **26.05.2012** roku I. C. (1) zawarła z Dyrektorem Zespołu Szkół w B. porozumienie zmieniające, na mocy którego z dniem 01.09.2012 roku do dnia 26.02.2013 roku w miejsce dotychczasowych warunków dotyczących pensum godzin, I. C. (1) od dnia 01.09.2012 roku realizowała łącznie 27 godzin, co było równoważne z 1,16 etatu. Tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć dla niej określony w tym okresie wynosił: 23 godziny oraz 4 godziny ponadwymiarowe.

Dowód: porozumienie zmieniające umowę o pracę z dnia 26.05.2012 roku – k. 60 część B akt osobowych.

Pismem z dnia **28.05.2012** roku Dyrektor Zespołu Szkół w B., na podstawie art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 22.01.1982r. Karta Nauczyciela zaproponował I. C. (1) zmianę warunków pracy z zatrudnienia w charakterze nauczyciela języka polskiego w wymiarze 18/18 na nauczyciela biblioteki w wymiarze 15/30 oraz płacy: z wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 2.955 zł na 1.497,50 zł, od dnia 01.09.2012 roku na czas nieokreślony. Zmiana warunków nie była zaplanowana na jeden konkretny rok szkolny, lecz miała dotyczyć całego przyszłego okresu współpracy.

Podano, iż ww. propozycja podyktowana jest zmianami organizacyjnymi powodującymi zmiany w planie nauczania szkoły, które skutkują brakiem godzin dydaktycznych, a tym samym brakiem możliwości zatrudnienia I. C. (1) w pełnym wymiarze czasu pracy.

Ww. pismo I. C. (1) otrzymała w dniu 29.05.2012 roku.

Dowód: pismo z dnia 28.05.2012 roku – k. 55 część B akt osobowych.

Pismem z dnia 31.05.2012 roku I. C. (1) oświadczyła, iż wyraża zgodę na zaproponowane ww. warunki pracy od dnia 01.09.2012 roku. Z dniem 31.05.2012 r. strony zawarły porozumienie w przedmiocie nowych warunków pracy i płacy.

Dowód: pismo z dnia 31.05.2012 roku – k. 56 część B akt osobowych.

Na mocy porozumienia zmieniającego umowę o pracę zawartego w dniu 26.02.2013 roku pomiędzy I. C. (1) a Dyrektorem Zespołu Szkół w B., zmianie uległo pensum godzin i wynagrodzenia, tzn. pracownik od dnia 27.02.2013 roku do dnia 31.08.2013 roku realizować miał łącznie 22 godziny, co stanowiło 0,89 etatu. Tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć I. C. (1) w tym okresie wynosił (od 27.02.2013 roku) 22/25 etatu.

Dowód: porozumienie zmieniające umowę o pracę – k. 62 część B akt osobowych.

Pismem z dnia 28.05.2013 roku Dyrektor Zespołu Szkół w B., wskazując jako podstawę prawną art. 27 ust. 1 Karty Nauczyciela, złożył I. C. (1) oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 28.05.2012 roku z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Ww. oświadczenie I. C. (1) otrzymała w dniu 28.05.2013 roku.

Dowód: pismo z dnia 28.05.2013 roku – k. 67 część B akt osobowych.

Na mocy ww. wyroku Sądu Rejonowego z dnia 29.01.2015 roku, przywrócono I. C. (1) do pracy w Zespole Szkół w B. na dotychczasowych warunkach sprzed wypowiedzenia, doręczonego w dniu 28.05.2013 roku oraz zasądzono od Zespołu Szkół w B. na rzecz I. C. (1) kwotę 3.495,35 zł tytułem wynagrodzenia, pod warunkiem podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy; oddalono powództwo w pozostałym zakresie oraz orzeczono o kosztach procesu.

Na mocy zaś wyroku Sądu Okręgowego w Słupsku z dnia 10.07.2015 roku, który zapadł w sprawie sygn. akt V Pa 49/15 na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego od ww. wyroku Sądu Rejonowego oraz zażalenia powódki od postanowienia zawartego w punkcie 4 tego wyroku, oddalono apelację pozwanego; oddalono zażalenie powódki oraz orzeczono w przedmiocie kosztów. Wyrok uprawomocnił się w dniu 10.07.2015 roku.

Dowód: akta sprawy sygn. akt V P 174/13 – wyrok Sądu Rejonowego w Słupsku z dnia 29.01.2015 roku – k. 133; wyrok Sądu Okręgowego w Słupsku z dnia 10.07.2015 roku – k. 180; zarządzenie - k. 203v.

Sąd zważył, co następuje.

Powództwo I. C. (1) w ocenie Sądu, co do zasady, jest słuszne i jako takie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie należy zważyć, że w niniejszej sprawie mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U. 2006 r., Nr 97, poz. 674, z późn. zm.).

W przedmiotowej sprawie sporem objęta była okoliczność wskazująca, w jakich warunkach i według jakich zasad I. C. (1) powinna realizować zatrudnienie po uprawomocnieniu się wyroku, który zapadł w sprawie sygn. akt V P 174/13. Podnieść należy, iż na mocy ww. wyroku Sądu Rejonowego z dnia 29.01.2015 roku, przywrócono I. C. (1) do pracy w Zespole Szkół w B. na dotychczasowych warunkach sprzed wypowiedzenia, doręczonego w dniu 28.05.2013 roku. Wyrok uprawomocnił się w dniu 10.07.2015 roku.

W niniejszym postępowaniu strona powodowa wywodziła roszczenia alternatywne z różnych podstaw prawnych. Wystąpiła bowiem o ustalenie, że jest zatrudniona u pozwanej w wymiarze pełnego etatu na podstawie mianowania oraz o zobowiązanie Zespołu Szkół w B. do dopuszczenia powódki do pracy w wymiarze pełnego etatu, ewentualnie w razie uznania przez Sąd, iż powództwo określone w pkt 1 i 2 nie jest zasadne wniosła o zobowiązanie pozwanej do zatrudnienia powódki w wymiarze pełnego etatu (pełnym wymiarze zajęć).

Zadaniem Sądu było zatem ustalenie, jakie warunki umowy wiązały strony przed wypowiedzeniem doręczonym 28.05.2012 r. i jakie warunki powinny być powódce przywrócone zgodnie z treścią wyroku w sprawie V P 174/13.

Podnieść należy, iż w treści pisma z dnia 28.05.2012 roku (k. 14 akt sprawy) Dyrektor Zespołu Szkół w B. zaproponował I. C. (1), zmianę warunków pracy z zatrudnienia w charakterze nauczyciela języka polskiego w wymiarze 18/18 na nauczyciela biblioteki w wymiarze 15/30 oraz płacy z wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 2.955 zł na 1.497,50 zł, od dnia 01.09.2012 roku. Jako podstawę prawną powyższych wskazano przepis art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 22.01.1982 roku Karta Nauczyciela. Co istotne, w treści ww. pisma nie wskazano terminu końcowego (a jedynie początkowy) obowiązywania powyższych nowych (zmienionych) warunków pracy i płacy. Oznacza to zatem, że obowiązywać one będą bezterminowo (ustalone na czas nieokreślony). Podnieść również należy, iż na mocy porozumienia zmieniającego umowę o pracę zawartego przez strony, z dniem 01.09.2012 roku do dnia 26.02.2013 roku w miejsce dotychczasowych warunków dotyczących realizacji pensum godzin, pracownik od dnia 01 września 2012 roku realizował łącznie 27 godzin, co było równoznaczne z wymiarem 1,16 etatu (23 godziny oraz 4 godziny ponadwymiarowe) (k. 13 akt sprawy; k. 60 części B akt osobowych). Na mocy porozumienia zmieniającego umowę o pracę zawartego w dniu 26.02.2013 roku pomiędzy I. C. (1) a Dyrektorem Zespołu Szkół w B., zmianie uległo pensum godzin i wynagrodzenia, tzn. pracownik od dnia 27.02.2013 roku do dnia 31.08.2013 roku realizować miał łącznie 22 godziny, co stanowiło 0,89

etatu. Tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć I. C. (1) w tym okresie wynosił 22/25 etatu (vide: porozumienie zmieniające umowę o pracę – k. 62 część B akt osobowych).

Porównując treść trzech powyższych porozumień z: 26 maja 2012 r., 31 maja 2012 r., 26 lutego 2013 r. Sąd stwierdził, że porozumienia z 26.05.2012 r. i 26.02.2013 r. przewidują ściśle określony czas obowiązywania (datę początkową i datę końcową), a porozumienie z 31.05.2012 r. jest zawarte na czas nieokreślony (przewiduje datę początkową i nie przewiduje daty końcowej), ma charakter bezterminowy.

Oznacza to, że po dniu 31.08.2013 r. mogłyby obowiązywać strony wyłącznie warunki ustalone w porozumieniu z 28.05.2012 r., czyli w dniu 10.07.2015 roku tj. w dacie uprawomocnienia się wyroku Sądu Rejonowego w Słupsku w przedmiocie przywrócenia I. C. (1) do pracy w Zespole Szkół w B. powódkę obowiązywał zmniejszony wymiar czasu pracy, określony w treści pisma z dnia 28.05.2012 roku. Na dzień 01.09.2013 r. nawet gdyby umowa nie była wypowiedziana stron nie wiązały warunki ustalone w porozumieniach z 26 maja 2012 r. ani 26 lutego 2013 r., bo upłynął czas ich obowiązywania.

Wyartykułować należy również, że Sąd orzekający obowiązany jest uwzględniać i oceniać stan faktyczny aktualny na czas orzekania (art. 316 § 1 kpc). Zauważyć bowiem należy, iż zwiększony wymiar godzin obowiązywał I. C. (1) wyłącznie w okresie, który wskazano w treści ww. porozumienia zmieniającego umowę (01.09.2012 roku do 31.08.2013 roku), a po jego upływie zastosowanie miały ustalenia zawarte uprzednio, tj. w piśmie z dnia 28.05.2012 roku. Taki bowiem stan rzeczy wystąpiłby i został przez Sąd zaakceptowany oraz ustalony w przypadku, gdyby podstawą nawiązania stosunku pracy pomiędzy pozwanym Zespołem Szkół w B. oraz I. C. (1) uczyniono regulacje zawarte w ustawie Kodeks pracy.

Reasumując powyższe rozważania, Sąd stwierdził, że warunki umowy ustalone przez strony w porozumieniach i aneksach do umowy nie uzasadniają żadnego z roszczeń zgłoszonych w pozwie.

Sąd biorąc pod rozwagę dokumenty zgromadzone w aktach osobowych I. C. (1) uznał, że jednym z najistotniejszych jest akt mianowania powódki na stanowisko nauczyciela z dnia 07.08.2007 roku (vide: k. 34 część B akt osobowych). Na mocy tego aktu stosunek prawny, który wcześniej łączył strony tego postępowania, uległ przekształceniu. Uprzednio strony związane były umową o pracę na czas nieokreślony wynikającą ze stosunku umownego, zaś w wyniku ww. aktu mianowania, podstawą zatrudnienia I. C. (1) stało się mianowanie (vide: akt mianowania I. C. (1) na stanowisko nauczyciela języka polskiego w Zespole Szkół w B., Szkole Podstawowej, z dniem 01.09.2007 roku – k. 34 część (...) akt osobowych I. C. (1)).

W ocenie Sądu orzekającego w niniejszej sprawie, treść tegoż dokumentu nie może budzić jakichkolwiek wątpliwości. W jego treści wprost została wskazana podstawa prawna, tj. przepis art. 10 ust 5 pkt b ustawy z dnia 26.01.1982 roku Karta Nauczyciela, co wskazuje, że strony w oparciu o ten właśnie przepis świadomie zmieniły podstawę prawną zatrudnienia powódki i miały wiedzę, jakie szczególne przywileje powiązane z ochroną stosunku pracy, wynikają z aktu mianowania. Ta szczególna ochrona polega m.in. na tym, że stosunek mianowania może być realizowany wyłącznie przy zatrudnieniu na pełen etat. Co prawda określone wyjątki definiuje przepis art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, lecz Sąd dokonał interpretacji zgodnie z linią orzecniczą i poglądami Sądu Najwyższego prezentowanymi obszernie w ostatnio publikowanych wyrokach (II PK 286/13, z 2014-09-11, I PK 77/14, z 2014-11-13).

Uznał zatem, że jest to przepis bezwzględnie obowiązujący, którego strony swoją wolą nie mogą swobodnie modyfikować. Zasada swobody umów w tych relacjach nie obowiązuje. Jeżeli strony zdecydowały się na nawiązanie stosunku pracy na podstawie mianowania, to nie mogą doprowadzić swoją zgodną wolą do takiego przekształcenia tego stosunku, aby był on wykonywany na część etatu. Jeżeli strony kategorycznie chcą, by nauczyciel pracował tylko na część etatu, to muszą rozwiązać stosunek mianowania i doprowadzić do sytuacji, gdzie źródłem węzła obligacyjnego wiążącego strony będzie nie mianowanie, lecz umowa o pracę.

Z przepisów prawa bezwzględnie obowiązujących wynika, że co do zasady stosunek pracy wynikający z mianowania może być realizowany tylko w ramach pełnego etatu, zaś wyjątki zostały enumeratywnie wymienione przez

ustawodawcę w treści przepisu art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela i z pewnością nie mogą być one interpretowane rozszerzająco. Jak stanowi bowiem przepis art. 22 ust. 2 Karty 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.

Jeżeli wyjątki przewidziane w tymże przepisie nie zachodzą, natomiast strony zamierzają ograniczyć etat, to muszą zrezygnować ze stosunku pracy na podstawie mianowania i z powrotem przejść na taką podstawę stosunku pracy, którą jest umowa o pracę. Dlatego też dokonując oceny treści i skutków prawnych oświadczeń stron z miesiąca maja 2012 roku, kiedy to pracodawca zaproponował zmianę warunków pracy powołując się na przepis art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela (a następnie powódka wyraziła zgodę na tą propozycję w piśmie z dn. 31.05.2012 roku), Sąd uznał, że w przedmiotowej sprawie musi zbadać okoliczność, czy powołana przez strony podstawa prawna, czyli przepis art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela rzeczywiście odnalazła zastosowanie oraz czy przesłanki (okoliczności umożliwiające ograniczenie etatu) w nim przewidziane rzeczywiście, faktycznie zaistniały.

Przepis ten ma następującą treść „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”.

Zgodnie z art. 22 ust. 2 ograniczenie wymiaru etatu nauczyciela mianowanego do 1/2 może nastąpić za jego zgodą gdy:

1. zachodzą przyczyny z art. 20 ust. 1 Karty tj.
 - a. całkowita likwidacja szkoły;
 - b. częściowa likwidacja szkoły,
 - c. zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole,
 - d. zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć,
2. nie ma możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć,
3. nie istnieją warunki do uzupełnienia wymiaru zajęć w innej szkole.

Powyższe przesłanki muszą wystąpić łącznie (kumulatywnie).

Sąd zważył na wyniki przeprowadzonego postępowania dowodowego zarówno w sprawie sygn. akt V P 174/13 (znane Sądowi również z urzędu) oraz w przedmiotowej sprawie. Dokonując oceny oraz analizy tychże stwierdził, że przesłanki wymienione w przepisie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela nie zaistniały nie tylko w dniu 28.05.2013 r., ale również w chwili orzekania w niniejszej sprawie. Nie doszło do częściowej lub całkowitej likwidacji szkoły, nie zmniejszyła się liczba oddziałów, ani nie zmienił się plan nauczania.

Zgodnie z ustawą z 07.09.1991 r. o systemie oświaty szkoła publiczna zapewnia nauczanie w zakresie ramowych planów nauczania (art. 7 ust. 1), które określa minister właściwy do spraw oświaty i wychowania (art. 22 ust. 2 pkt 1 ustawy o systemie oświaty).

Od 01.09.2012 r. obowiązuje rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 07.02.2012 r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych (Dz.U.2012.204). W § 1 rozporządzenia zostały określone ramowe plany nauczania dla szkół publicznych wszystkich szczebli.

Zgodnie z § 4 ust. 1 i 2 rozporządzenia na podstawie ramowego planu nauczania dyrektor szkoły ustala szkolny plan nauczania, w którym określa dla poszczególnych klas (semestrów) na danym etapie edukacyjnym tygodniowy (semestralny) wymiar godzin odpowiednio:

- 1) poszczególnych obowiązkowych zajęć edukacyjnych z zakresu kształcenia ogólnego oraz zajęć z wychowawcą;
- 2) poszczególnych obowiązkowych zajęć edukacyjnych z zakresu kształcenia zawodowego;
- 3) zajęć rewalidacyjnych dla uczniów niepełnosprawnych;
- 4) dodatkowych zajęć edukacyjnych, jeżeli takie zajęcia są prowadzone.

W szkolnym planie nauczania uwzględnia się również wymiar godzin:

- 1) zajęć religii lub etyki,
- 2) zajęć wychowania do życia w rodzinie,
- 3) zajęć języka mniejszości narodowej, etnicznej lub języka regionalnego oraz nauki własnej historii i kultury,
- 4) zajęć sportowych w oddziałach i szkołach sportowych oraz szkołach mistrzostwa sportowego.

Z definicji legalnej zawartej w § 4 rozporządzenia wynika zatem, że szkolny plan nauczania określa, ile godzin zajęć z poszczególnych przedmiotów będzie miała konkretna klasa. Plan nauczania nie przyporządkowuje zatem tych godzin konkretnym nauczycielom, chociaż wynika z niego liczba godzin nauczania w tygodniu i semestrze.

„Plan nauczania w rozumieniu art. 20 ust. 1 KN jest dokumentem opracowanym przez dyrektora szkoły, zawierającym podział na poszczególne przedmioty nauczania i zajęcia, organizację pracy szkoły, tygodniowy minimalny wymiar godzin lekcyjnych pozostających do dyspozycji dyrektora i wychowawców oraz wykaz godzin lekcyjnych przeznaczonych do rozdysponowania i podziału pomiędzy nauczycieli, wraz z godzinami ponadwymiarowymi” (wyrok SN z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 165/98, OSNP 1999, nr 11, poz. 367; wyrok SN z 06.03.2014 r., I PK 221/13, Lex 1493843). Rozdysponowanie godzin lekcyjnych i podział ich pomiędzy nauczycieli odbywa się poza planem nauczania w arkuszu organizacyjnym.

Arkusze organizacyjny jako dokument sporządzany na podstawie planu nauczania, ma w dużej mierze charakter techniczny wobec planu, jest jakby planem nauczania przeniesionym na konkretne zajęcia w konkretnym roku szkolnym, co oznacza, że nie tylko można mówić o pewnej tożsamości obu tych dokumentów, ale że podstawowe znaczenie dla organizacji zajęć w szkole i liczby zatrudnionych nauczycieli ma właśnie arkusz organizacyjny szkoły. Można z tego wyprowadzić wniosek, że ma on również decydujące znaczenie w kwestii zaistnienia zmian organizacyjnych w szkole w danym roku szkolnym. (wyrok SN z 06.03.2014 r., I PK 221/13, Lex 1493843).

Plan nauczania i arkusz organizacyjny to odrębne dokumenty i choć dotyczą tego samego (organizacji nauczania w szkole), mają tego samego autora (dyrektora szkoły), to ich treść i waga prawna nie są jednakowe.

Pozwany nie przedstawił dowodów potwierdzających, że zmienił się plan nauczania tzn. że zmienił się wymiar godzin przypisanych do poszczególnych klas. Z arkuszy organizacyjnych złożonych za lata 2012 – 2016 wynika, że wymiar ten nie zmienił się.

Reasumując Sąd stwierdził, iż nie doszło do takiej sytuacji, którą opisał pracodawca, jako zmiany w planie nauczania szkoły skutkującej brakiem godzin dydaktycznych możliwych do przydzielenia powódce, skoro od dnia 01.09.2012

roku przydzielił powódce (o czym informował już w piśmie datowanym na dzień 26.05.2012 – k. 60 akt osobowych) godziny w ilości przekraczającej jeden etat – najpierw na pierwszy semestr, później również na drugi również (zatem faktycznie przydzielił jej więcej godzin niż przewidzianych w 1/2 etatu, co wskazuje, że sytuacja pozwanej na to pozwoliła). Powyższe okoliczności wprost odnajdują potwierdzenie w treści porozumienia zmieniającego umowę o pracę – k. 13 akt sprawy.

W związku z powyższymi Sąd uznał, że te podstawy faktyczne, które pracodawca wskazał w treści oświadczenia z dnia 28.05.2012 roku nie są prawdziwe. Nie sposób zatem zgodzić się z argumentacją prezentowaną przez stronę pozwaną w odpowiedzi na pozew, że oświadczenie pracodawcy z dnia 28.05.2012 roku było wyłącznie wypowiedzeniem zmieniającym, od którego można było się odwołać w terminach wskazanych przez ustawę Kodeks pracy, co powódka mogła uczynić zgodnie z przysługującym jej w tym zakresie uprawnieniem.

W ocenie Sądu orzekającego w niniejszej sprawie, oświadczenie pracodawcy, w którego podstawie wskazano przepis art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, nie stanowi wypowiedzenia zmieniającego, lecz specyficzne dla Karty Nauczyciela oświadczenie woli, które zmierza do specyficznego unormowania stosunku pracy, lecz nie stosuje się do tego oświadczenia woli przepisów ustawy Kodeks pracy. Przypomnieć bowiem należy, że instytucje i rozwiązania przewidziane w Kodeksie pracy można stosować do spraw nauczycieli wyłącznie w takim zakresie, jaki nie jest uregulowany przez Kartę Nauczyciela (art. 91c ust. 1 Karty). Regulacja zawarta w art. 22 Karty jest kompleksowa – całościowo reguluje kwestię ograniczenia etatu. Nie ma zatem możliwości w świetle zakazu z art. 91c ust. 1 do stosowania regulacji z art. 42 kp.

W związku z powyższym, nie sposób argumentować w ten sposób, że jakiegokolwiek zarzuty zgłaszane do tego oświadczenia woli są ograniczone terminem. Oświadczenie to – w ustalonych okolicznościach sprawy - jest sprzeczne z przesłankami art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, jest bezwzględnie nieważne, a zatem obie strony mogą domagać się ustalenia nieważności tego oświadczenia woli, co powódka uczyniła w pozwie i mogą domagać się w związku z tym ustalenia przez Sąd, że treść stosunku pracy, który wiąże strony jest w rzeczywistości inna.

Przyznając, że stanowisko I. C. (1) jest merytorycznie, materialnie słuszne i wynika z przepisu art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela Sąd rozważał, jakie roszczenie przysługuje powódce i jakie roszczenie może zostać uwzględnione. Przypomnieć w tym miejscu należy, że powódka I. C. (1) zgłosiła aż trzy roszczenia: wniosła o ustalenie, że jest zatrudniona u pozwanej na pełen etat; o zobowiązanie pozwanej do dopuszczenia jej do pracy w wymiarze pełnego etatu oraz (ewentualnie) zobowiązanie do zatrudnienia powódki w wymiarze pełnego etatu.

Ponieważ Sąd ustalił, że oświadczenie woli z dnia 28.05.2012 roku jest nieważne, to musiał ustalić, że treść stosunku pracy jest taka, jak wynika z aktu mianowania i przepisów bezwzględnie obowiązujących, czyli przepisu art. 10 ust. 5 b Karty Nauczyciela.

Skoro stosunek pracy nawiązany na podstawie mianowania charakteryzuje się większą stabilizacją zatrudnienia i **regułą jest zatrudnianie nauczycieli mianowanych w pełnym wymiarze zajęć**, to dyrektor szkoły powinien dążyć do kontynuowania zatrudnienia z nauczycielem mianowanym w obowiązkowym wymiarze zajęć (vide: J. W.; Stosunek pracy nauczyciela mianowanego; LexisNexis 2011; Lex on-line nr (...))

W ocenie Sądu, biorąc pod wzgląd powyżej uczynione rozważania, powódka w rzeczywistości jest zatrudniona w wymiarze pełnego etatu i może domagać się dopuszczenia do pracy w takim właśnie wymiarze. Sąd przyjął również, że żądanie ustalenia musi zostać ocenione przez pryzmat art. 189 k.p.c., a zatem może zostać zgłoszone tylko wtedy, kiedy istnieje interes prawny po stronie powodowej do zgłoszenia takiego żądania ustalenia, kiedy m.in. nie ma roszczeń dalej idących.

W tej konkretnej sytuacji Sąd uznał, że powódka I. C. (1) nie ma interesu prawnego co do żądania ww. ustalenia, skoro jednocześnie domaga się dopuszczenia do pracy w wymiarze pełnego etatu, albowiem żądanie dopuszczenia do pracy mieści w sobie już żądanie ustalenia, albowiem dopiero na tej właśnie podstawie Sąd może uwzględnić żądanie o dopuszczenie do pracy w pełnym wymiarze. Z tych też przyczyn Sąd powództwo uwzględnił częściowo – w

wymiarze procesowym, natomiast materialnie uwzględnił je w całości, ponieważ materialnie ustalił, że powódka jest zatrudniona w wymiarze pełnego etatu. Z uwagi na powyższe orzeczono, jak w punkcie pierwszym oraz drugim części dyspozytywnej wyroku.

Sąd obciążył stronę pozwaną kosztami postępowania w całości przyjmując, że materialnie strona pozwana przegrała sprawę w całości. Jak stanowi § 21 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji. Ww. rozporządzenie weszło w życie z dniem 01 stycznia 2016 roku. Przedmiotowy pozew wpłynął do Sądu w dniu 24 listopada 2015 roku.

Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika strony pozwanej Sąd określił zatem na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (brzmienie obowiązujące od dnia 01.08.2015 roku).

W związku z powyższym Sąd zasądził od Zespołu Szkół w B. na rzecz I. C. (1) kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, o czym orzekł w punkcie trzecim części dyspozytywnej wyroku.

Sędzia Sądu Rejonowego – Joanna Kołodziej Michałowicz