

Sygn. akt IV P 159/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 marca 2019 r.

Sąd Rejonowy w Nowym Sączu, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Marek Wójcik
Protokolant:	st. sekr. sądowy Teresa Głód

po rozpoznaniu w dniu 13 marca 2019 r. w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawy z powództwa L. W.

przeciwko Zespołowi Szkół w B.

o zapłatę wynagrodzenia

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki L. W. na rzecz Zespołu Szkół w B. kwotę 2700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem kosztów zastępstwa prawnego.

Sygn. akt IV P 159/18

UZASADNIENIE

wyroku z 13 marca 2019 r.

Powódka L. W. wniosła o zasądzenie od Zespołu Szkół w B. kwoty 36.450 zł z odsetkami ustawowymi.

Uzasadniając żądanie powódka wskazała, że była zatrudniona w Szkole Podstawowej w Ś. na stanowisku nauczyciela mianowanego.

Na mocy decyzji z 16 maja 2013 r. powódce ograniczono wymiar czasu pracy do 9/18. Następnie powódkę delegowano do pracy w Zespole Szkół w B. na okres do 31.08.2014 r. Na mocy umowy z 2.09.2013 r. powódka została zatrudniona w Zespole Szkół w B. na czas nieokreślony w wymiarze 10,74/18 etatu od 1.09.2013 r.

W dniu 2.09.2014 r. powódka podpisała aneks do w/w umowy zwiększający wymiar czasu pracy do 16/22 a 17.09.2014 r. kolejnym aneksem zwiększono powódce wymiar czasu pracy do 21/22 na okres urlopu A. G..

W dniu 28.08.2014 r. wydano decyzję o przeniesieniu powódki na stanowisko nauczyciela w Zespole Szkół w B.. Powołaną decyzję doręczono powódce 30 czerwca 2017 r. Z dniem 1 września 2017 r. powódka otrzymała zatrudnienie w wymiarze pełnego etatu.

Zdaniem powódki przeniesienie nauczyciela na mocy art. 18 ust. 1 KN winno dotyczyć pełnego etatu podczas gdy decyzja wskazuje na 11/22.

W ocenie powódki pozostaje ona nauczycielem Zespołu Szkół w B. zgodnie z decyzją o przeniesieniu a jednocześnie równolegle była zatrudniona na mocy umowy o pracę z 2.09.2013 r. zawartej na czas nieokreślony, która nadal trwa. W tej sytuacji powódka uważa, że przysługiwało jej wynagrodzenie za wymiar pełnego etatu i domaga się różnicy pomiędzy wynagrodzeniem wypłaconym a wynagrodzeniem za pełny etat.

W odpowiedzi na pozew /k. 44-45/ strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu wskazano, że powódka domaga się wynagrodzenia za pracę, której nie świadczyła. Powódka nigdy nie zwracała się do pracodawcy o umożliwienie jej pracy w pełnym wymiarze godzin ani też nie dochodziła tego przed sądem. Strona pozwana podniosła również zarzut przedawnienia.

Strona pozwana zarzuciła również, że błędne jest stanowisko powódki jakoby z Zespołem Szkół w B. łączyły ją dwa stosunki pracy. Świadczenie pracy przez nauczyciela jest nierozłącznie związane ze stanowiskiem pracy. Z kolei stanowisko pracy ściśle wiąże się z wymiarem pensum nauczyciela i należy je interpretować zgodnie z art. 42 KN, który to przepis określa różne stanowiska nauczycielskie oraz przypisany do nich obowiązkowy wymiar pensum. Tym samym powódka od 1 stycznia 2015 r. do 31 sierpnia 2017 r. mogła i świadczyła pracę tylko na jednym stanowisku, w ustalonym wymiarze i za tę pracę otrzymała należne jej wynagrodzenie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka L. W. była zatrudniona w Szkole Podstawowej w Ś. na stanowisku nauczyciela dyplomowanego. Decyzją z 16 maja 2013 r. dyrektor szkoły ograniczył powódce za jej zgodą wymiar zatrudnienia do 9/18 etatu. Następnie powódka została przeniesiona z urzędu (na mocy art. 19 ust. 1 KN) do pracy w Zespole Szkół w B. na okres jednego roku szkolnego, od 1.09.2013 r. do 31.08.2014 r., w wymiarze w sumie pół etatu.

(bezsporne – akta osobowe k. 164, 165 i 166)

W dniu 2 września 2013 r. Zespół Szkół w B. podpisał z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony od 1 września 2013 r. w wymiarze 10,74/18 etatu, na stanowisku nauczyciela. Pismem z 31.10.2013 r. Zespół Szkół w B. dokonał zmiany w przydziale czynności określonych w decyzji o delegowaniu.

(bezsporne – akta osobowe k. 167,170)

Decyzją z 27 maja 2014 r. dyrektor szkoły w Ś. ponownie ograniczył powódce za jej zgodą wymiar zatrudnienia do 9/18 etatu. Pismem z 25 sierpnia 2014 r. powódka wystąpiła do Dyrektora Zespołu Szkół w B. o przeniesienie jej z dniem 1.09.2014 r. na stanowisko do Zespołu Szkół w B.. W piśmie tym powódka zaznaczyła, że obecnie jest zatrudniona na podstawie mianowania w Szkole Podstawowej w Ś. w wymiarze 1/2 etatu, za jej zgodą na ograniczenie zatrudnienia. Jednocześnie powódka wyraziła zgodę na dotychczasowy wymiar zatrudnienia zgodnie z ograniczeniem etatu.

Decyzją z 28.08.2014 r. Dyrektor Zespołu Szkół w B. przeniósł powódkę na stanowisko nauczyciela Zespołu Szkół w B., na podstawie mianowania, w niepełnym wymiarze zatrudnienia ograniczonym do połowy etatu.

(akta osobowe k. 174, 176,177, zeznania świadka M. M. k. 72-74)

Pismem z 1.09.2014 r. zatytułowanym „Aneks do decyzji o przeniesieniu z dnia 28.08.2014 r.” zwiększono powódce wymiar zatrudnienia z 11/22 etatu do 16/22 etatu. Kolejnym aneksem do decyzji o przeniesieniu, w dniu 17.09.2014 r. zwiększono powódce wymiar zatrudnienia do 21/22 etatu.

(akta osobowe k. 178 B, 181 B),

W późniejszym okresie czasu wymiar etatu powódki był określany także w formie aneksów do decyzji o przeniesieniu z 28.08.2014 r. W dniu 31.08.2015 r. wymiar czasu pracy powódki zmieniono z 11/22 etatu do 14/25 i 2/18 etatu, w dniu 31.08.2016 r. wymiar czasu powódki zmieniono z 17/22 do 14/25 i 2/18 etatu. Z dniem 1 września 2017 r. powódka otrzymała zatrudnienie na podstawie mianowania w wymiarze pełnego etatu.

(akta osobowe k. 187 Ba, 190 B, 194 B)

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił przede wszystkim w oparciu o wymienione dokumenty a także posiłkowo zeznania świadków i zeznania stron. Wspomniane dokumenty uznano za wiarygodne wobec korzystania przez nie odpowiednio z domniemania prawdziwości /art. 244 §1 kpc/ oraz autentyczności /art. 245 kpc/ i nie negowania ich przez żadną ze stron postępowania.

Sąd ustalił, że decyzja z 28.08.2014 r. Dyrektora Zespołu Szkół w B. o przeniesieniu powódki na stanowisko nauczyciela Zespołu Szkół w B. została sporządzona w dniu datowania i najpóźniej 1 września 2014 r. doręczona powódce.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki na okoliczność, że decyzja ta została jej doręczona dopiero w maju 2017 r. Zeznania powódki w tym zakresie są sprzeczne z zeznaniami ówczesnego dyrektora szkoły (obecnie emeryta), świadka M. M. (k. 72-74). Świadek potwierdził, że wspomniana decyzja została doręczona powódce w dniu jej datowania. Należy podkreślić, że świadek zeznając był uprzedzony o odpowiedzialności karnej za fałszywe zeznania i nie miał żadnego powodu aby przed sądem zeznawać nieprawdę. Świadek nie potrafił sensownie wytłumaczyć podpisania z powódką umowy o pracę z 2.09.2013 r. Świadek podpisując tą umowę uważał, że będzie ona jedynie potwierdzeniem delegowania. Zdaniem sądu okoliczność ta wynikła ze słabej znajomości prawa oświatowego przez dyrektora M. a nie z zamiaru zmiany statusu powódki („Ja nie wyczytałem w tym czasie żadnego zapisu co do delegowania, dlatego też uznałem, że trzeba panią zabezpieczyć właśnie tą umową”). Świadek zeznał również, że później dowiedział się jednak, że dla powódki korzystniejsze będzie delegowania i powiedział jej, że umowa jest już nieważna. Zeznania świadka na tą okoliczność potwierdza niezbita treść pisma powódki z 25.08.2014 r., w którym powódka prosi Dyrektora Zespołu Szkół w B. o przeniesienie jej na stanowisko nauczyciela Zespołu Szkół w B., wskazując, że obecnie jest nauczycielem w Szkole Podstawowej w Ś.. Powódka tym samym daje wyraz, że nie czuje się nauczycielem ZS w B. i ma świadomość, że umowa o pracę z 2.09.2013 r. nie wiąże już stron. Zresztą niedługo po podpisaniu wskazanej umowy bo w piśmie z 31.10.2013 r. dyrektor szkoły w B. zmienia powódce przydział czynności określony w „delegowaniu” a nie w umowie o pracę.

Sąd dał wiarę również zeznaniom M. M., na okoliczność, że powódka otrzymywała co roku wszystkie wolne godziny. Zeznania te potwierdzają częste aneksy, w których powódka otrzymywała dodatkowe godziny. Wiarygodne są również zeznania tego świadka na okoliczność, że powódka przez cały czas nie wyrażała sprzeciwu odnośnie łączenia jej wymiaru czasu pracy.

Całkowicie nieprzydatne dla sądu okazały się zeznania świadka L. I. Pracy. Z art. 258 kpc wynika, że zeznaniami świadków mają być stwierdzone fakty. Zeznania świadków nie mogą służyć do stwierdzenia prawa ani do oceny czy prawo zostało prawidłowo zastosowane. Tymczasem zeznania świadka L. R. stanowią prawie wyłącznie ocenę stosowania prawa oraz zbiór opinii wyrażanych przez świadka.

Sąd ocenił jako wiarygodne zeznania pozwanej oraz pozostałych świadków, przy czym zeznania te miały wpływ jedynie na ocenę innych dowodów i nie miały znaczenia jako źródło faktów istotnych dla rozstrzygnięcia w sprawie.

W szczególności świadek M. M. (4) potwierdził, że powódka w 2014 r. wnioskowała o przeniesienie ze Ś. do B. i miała przy tym świadomość, że przeniesienie dotyczy jedynie części etatu bo w ZS w B. więcej godzin dla niej nie było.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu.

Art. 19 Kart Nauczyciela został uchylony z dniem 1 stycznia 2018 r. Przepis ten obowiązywał jednak w sierpniu 2013 r. i był podstawą delegowania z urzędu powódki do pracy w Zespole Szkół w B.. Przepis ten stanowił, że: W razie konieczności zapewnienia szkole obsady na stanowisku nauczyciela z wymaganymi kwalifikacjami odpowiadającymi potrzebom programowym szkoły, organ prowadzący szkołę może przenieść nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do tej szkoły - bez zgody nauczyciela, jednak na okres nie dłuższy niż 3 lata, z prawem powrotu na uprzednio zajmowane stanowisko.

Powołany wyżej przepis jasno określał status pracowniczy powódki. Powódka od 1 września 2013 r. nadal pozostawała pracownikiem Szkoły Podstawowej w Ś.. Jak wcześniej wskazywano, zarówno pisma dyrektora szkoły w B. jak i pismo powódki z 25.08.2014 r. jasno dają wyraz, że strony były świadome, że nie łączyła ich umowa o pracę a podstawą zatrudnienia powódki w ZS w B. było wyłącznie delegowanie. W szczególności powódka w ww. piśmie stwierdza: „Od 1 września 2013 r. do 31.08.2014 r. byłam delegowana przez Wójta Gminy U. decyzją (...) do prac w Zespole Szkół w B. w wymiarze 3/18, 9/22 i 0,5/25 etatu”. W aneksie z 31.10.2013 r. dyrektor szkoły zmienia przydział czynności określony w „delegowaniu” a nie w umowie o pracę. Wymiar czasu pracy został zresztą szczegółowo i precyzyjnie określony. Brak jest jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że oprócz ww. przydziału czynności dotyczącego delegowania powódki, powódce przysługiwały jakiegokolwiek inne godziny z umowy o pracę. Wręcz przeciwnie wymiar czasu pracy z umowy o pracę z 2.09.2013 r. jest identyczny jak wskazany w aneksie z 31.10.2013 r. Z powyższego wynika bez żadnych wątpliwości, że powódkę łączył tylko jeden stosunek pracy. Powstaje pytanie czy była to umowa o pracę z ZS w B. zawarta 2.09.2013 r. czy też zatrudnienie na podstawie mianowania w Szkole Podstawowej w Ś.. Jak wcześniej wskazano strony w pismach kierowanych do siebie po 2.09.2013 r. dają wyraz przekonaniu, że powódkę łączył stosunek pracy ze Szkołą Podstawową w Ś. a świadczenie pracy w B. wynikało z delegowania powódki. Umowa z 2.09.2013 r. była w zasadzie bezprzedmiotowa gdyż zawarto ją niepotrzebnie obok istniejącego i wykonywanego stosunku pracy na podstawie mianowania ze szkołą w Ś.. Jeśli powódka uważała, że łączy ją umowa o pracę z ZS w B. to dlaczego nie rozwiązała umowy o pracę ze Szkołą w Ś. i dlaczego rok później wnioskowała o przeniesienie jej ze Ś. do B.. Oczywiście powódka w niniejszej sprawie wywodzi, że łączyły ją cały i łączą nadal czas dwa stosunki pracy. Skoro tak to dlaczego powódka nigdy po 2013 r. nie zgłosiła gotowości do pracy w Szkole Podstawowej w Ś.. Należy też zwrócić uwagę, że powódka od 1.09.2014 r. w żaden sposób nie okazywała, że uważa się za nadal zatrudnioną w Ś.. Ze szkołą tą nie utrzymywała żadnego kontaktu.

Od 1 września 2014 r. nowym i **wyłącznym** pracodawcą powódki był Zespół Szkół w B.. Zgodnie z art. 18 Karty Nauczyciela: Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może być przeniesiony na własną prośbę lub z urzędu za jego zgodą na inne stanowisko w tej samej lub innej szkole, w tej samej lub innej miejscowości, na takie same lub inne stanowisko. Przeniesienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do innej szkoły dokonuje dyrektor szkoły, do której nauczyciel ma być przeniesiony, po zasięgnięciu opinii organu prowadzącego tę szkołę i za zgodą dyrektora szkoły, w której nauczyciel jest zatrudniony.

Na ww. podstawie powódka decyzją z 28.08.2014 r. została przeniesiona na stanowisko nauczyciela w Zespole Szkół w B., zatrudnionego na podstawie mianowania, w niepełnym wymiarze zatrudnienia za jej zgodą. Zgodę tą powódka wyraźnie zawarła we wniosku o przeniesienie z 22.08.2014 r. także w zakresie ograniczenia wymiaru etatu.

Jak wskazywał Sąd Najwyższy **zamiar zmiany miejsca pracy** przez nauczyciela mianowanego nie realizuje się przez zawarcie umowy o pracę, lecz tylko w drodze przeniesienia na własną prośbę (za zgodą lub z urzędu) na inne stanowisko w tej samej lub innej szkole, w tej samej lub innej miejscowości, na takie samo lub inne stanowisko. Po przeniesieniu nauczyciela mianowanego, **jego stosunek pracy na nowym stanowisku**

stanowi kontynuację poprzedniego, a tym samym jest stosunkiem pracy z mianowania. (OSNP 2008/5-6/62 - wyrok z dnia 25 stycznia 2007 r. I PK 195/06). Z powyższego wynika, że powódka z dniem przeniesienia definitywnie rozwiązała stosunek pracy ze Szkołą Podstawową w B. gdyż przeniesienie realizuje zamiar zmiany miejsca pracy. W miejsce starego pracodawcy wstępuje nowy pracodawca. Sąd Najwyższy wskazał ponadto, że: przeniesienie to ma charakter jednostronny jedynie formalnie, w sensie materialnym stanowi ono czynność dwustronną, zawierającą oświadczenie woli pracownika i pracodawcy. Nie jest więc możliwym aby powódkę od 1.09.2014 r. łączyły stosunki pracy z dwoma pracodawcami. Stosunek pracy ze szkołą w Ś. został definitywnie rozwiązany.

Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie wielokrotnie podkreślał, że zasadą powinno być pozostawanie z danym pracownikiem w jednym stosunku pracy, natomiast pozostawanie z jednym pracodawcą w kilku stosunkach pracy jest wyjątkiem. Orzecznictwo Sądu Najwyższego podkreśla, że: zasadą jest pozostawanie stron w jednym stosunku pracy, choćby nawet przedmiotem pracowniczego zobowiązania był rodzaj pracy szeroko określony nazwą kilku zawodów lub specjalności czy funkcji. Tym bardziej więc strony nie mogą zawrzeć dwóch stosunków pracy dotyczących tego samego stanowiska pracy. Nie jest więc absolutnie możliwym aby powódkę od 1.09.2014 r. łączyły z ZS w B. dwa równoległe stosunki pracy i to dotyczące tego samego stanowiska.

Zdziwienie budzą twierdzenia powódki, że pismo z 22.08.2014 r. otrzymała dopiero w maju 2017 r. Skoro tak to dlaczego powódka na potwierdzeniu odbioru pisma nie wpisała daty? Szereg kolejnych pism znajdujących się w aktach osobowych powódki czyli aneksy z lat 2014 do 2016 r. odnoszą się wprost do decyzji o przeniesieniu z 28.08.2014 r. Jeśli decyzja ta byłaby antydatowana (sporządzona w 2017 r.) to oznaczałoby to że dyrektor szkoły musiałby spreparować również kilka aneksów. Zresztą nie wiadomo w jakim celu dyrektor szkoły miały zwlekać przez 3 lata ze sporządzeniem przedmiotowego pisma. Tak czy inaczej powódka od 1.09.2014 r. była pracownikiem ZS w B., zarówno decyzja o przeniesieniu jak i umowa o pracę określały początkowo taki sam wymiar czasu pracy, zmieniany później aneksami. Powódka świadczyła pracę w wymiarze określonym aneksami i za tę pracę otrzymała należne wynagrodzenie.

Stosownie do treści art. 22 kp przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Zasada odpłatności pracy stanowi jedną z podstawowych zasad prawa pracy. Jeśli więc pracownik pozostawał w stosunku pracy i świadczył pracę (w znaczeniu prawnym), to nabył prawo do wynagrodzenia.

Art. 80 k.p. stanowi, że: **Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną**. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

Od zasady wyrażonej w art. 80 k.p. zgodnie, z którą wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, przepisy prawa pracy przewidują wyjątki.

Zgodnie z art. 81. § 1 k.p. 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 (...).

Jak wynika z dokonanych ustaleń powódka w okresie objętym pozwem pozostawała w stosunku pracy łączącym ją ze stroną pozwaną. Powódka w tym okresie świadczyła pracę zgodnie z zakresem określonym decyzją o przeniesieniu a następnie kilkoma aneksami. Jest bezspornym, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie mianowania. Zgodnie z art. 20 ust. 1 KN nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2. Taką zgodę powódka wyraziła w piśmie z 22.05.2013 r. a następnie w piśmie z 25.08.2014 r.

W sprawie było spornym czy powódka taką zgodę wyrażała w kolejnych latach (2015/16 i (...)), w których nadal była zatrudniona w wymiarze niższym niż pełny etat. Jak zeznała powódka o planowanym dla niej wymiarze

etatu dowiadywała się co roku na wiosnę na Radzie Pedagogicznej gdzie nauczyciele mieli możliwość zapoznania się z projektem arkusza organizacyjnego. Powódka miała już więc na wiosnę pełną świadomość, że nadal będzie zatrudniona w ograniczonym wymiarze czasu pracy. Potwierdzeniem tego były aneksy wręczone powódce 31.08.2015 r. i 31.08.2016 r. Wprawdzie powódka na aneksach tych nie potwierdziła pisemnie wyrażenia zgody, lecz zdaniem sądu zgoda ta została wyrażona co najmniej przez czynności konkludentne. Powódka bowiem nie zgłaszała żadnych zastrzeżeń ani na Radach Pedagogicznych ani w rozmowach z dyrektorem. Przystąpiła do pracy we wskazanym jej wymiarze i w żaden sposób tego wymiaru nie kwestionowała. Powódka na rozprawie usiłowała się przedstawić jako osoba nieporadna i zdominowana przez nieprzychylnego dyrektora, u którego bała się upomnieć o cokolwiek. Sąd zwrócił uwagę, że powódka jest nauczycielem o bardzo długim stażu, w tym zajmowała przez kilka lat stanowisko dyrektora szkoły. Powódka musi w związku z tym dobrze znać prawo oświatowe i obowiązujące w szkolnictwie procedury. Powódka jest osobą doświadczoną i pewną siebie, na rozprawie bez wahania cytowała wulgaryzmy rzekomo kierowane do niej przez dyrektora szkoły. Powódka zdaniem sądu dobrze zdawała sobie sprawę, że nie ma dla niej godzin do pełnego etatu (potwierdzili to świadkowie M. i M. M. (4)), więc odmowa wyrażenia zgody na ograniczenie etatu skutkowałaby wypowiedzeniem umowy o pracę (art. 22 ust. 2 KN). W tej sytuacji powódka wyrażała zgodę na ograniczenie etatu. W ocenie sądu gdyby powódka faktycznie zgody nie wyraziła otrzymałaby wypowiedzenie. Nic nie stało na przeszkodzie aby powódka odmówiła zgody i odwołała się do sądu od ewentualnego wypowiedzenia. Powódka w braku zgody mogła również wystąpić do sądu o ustalenie, że łączy ją stosunek pracy w wymiarze pełnego etatu i o dopuszczenie do pracy w takim wymiarze. Jednak powódka przez kolejne lata nie zakwestionowała treści swojego stosunku pracy na drodze sądowej.

Mając na uwadze całokształt powyższych okoliczności, sąd oddalił powództwo.

Sąd obciążył powódkę kosztami procesu jako stronę przegrywającą na zasadzie art. 98 k.p.c. Na koszty te składają się koszty poniesione przez stronę pozwaną na zastępstwo prawne zgodnie z najniższą stawką przewidzianą w § 9 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Z:

1. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powódki,
2. kalendarz 14 dni