

Sygn. akt V Pa 26/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 września 2013 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Anna Miniecka (spr.)
Sędziowie:	SSO Ewa Nowakowska SSO Stanisław Pilarczyk
Protokolant:	st. sekr. sądowy Beata Kałużna

po rozpoznaniu w dniu 19 września 2013 r. w Kaliszu

apelacji powoda K. S.

od wyroku Sądu Rejonowego w Kaliszu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 13 marca 2013 r. sygn. akt IV P 228/12

w sprawie z powództwa **K. S.**

przeciwko **Zespołowi Szkół w J.**

o odszkodowanie i wyrównanie wynagrodzenia

1. **oddala apelację;**

2. **nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej za instancję odwoławczą.**

UZASADNIENIE

Powódka K. S. odwołała się od rozwiązania z nią umowy o pracę i po sprecyzowaniu, w toku procesu, żądania domagała się od Szkoły Podstawowej w G. odszkodowania z tytułu gotowości do pracy na pełny etat w kwocie 65 593,20 złotych oraz wyrównania odpłaty w kwocie 8 985 złotych, wraz z ustawowymi odsetkami za zwłokę. Łącznie powódka dochodziła kwoty 74 578,20 złotych. Powódka podniosła w uzasadnieniu, że dyrektor szkoły łamał jej prawa od 2009 r., ograniczając jej wymiar zatrudnienia. Te działania pracodawcy w efekcie doprowadziły do rozwiązania z nią stosunku pracy z powodu reorganizacji szkolnictwa.

Pozwana Szkoła Podstawowa w G. wniosła o oddalenie powództwa podnosząc, że roszczenie powódki jest nieuzasadnione, gdyż nie naruszała praw powódki i wszystko odbywało się za zgodą powódki.

W związku z reorganizacją szkolnictwa szkoła Podstawowa w G. stała się od 01.09.2012 r. częścią Zespołu Szkół w J.. Zespół Szkół w J. stał się następcą prawnym dotychczasowego pozwanego i wstąpił do sprawy w charakterze pozwanego. Pozwany Zespół Szkół w J. wniósł o oddalenie powództwa podnosząc, że rozwiązanie stosunku nastąpiło w sposób prawidłowy, powódka nie negocjowała wcześniejszych zmian swego zatrudnienia, mając do tego prawo i będąc o tym pouczona. Podniósł także, że wypłacono powódce odprawę w wysokości 8 985 złotych. Pozwany wypłacił powódce dochodzoną odprawę, uznał roszczenie powódki o odsetki za zwłokę w wypłacie części odprawy i wniósł o oddalenie roszczenia o odszkodowanie.

Sąd Rejonowy w Kaliszu wyrokiem z dnia 13 marca 2013 r. zasądził od pozwanego Zespołu Szkół w J. na rzecz powódki ustawowe odsetki od kwoty 8.985 złotych za okres od 1 września do 25 października 2012 r., umorzył postępowanie w części dotyczącej odprawy, oddalił powództwo o odszkodowanie, orzekł o kosztach i rygorze natychmiastowej wykonalności.

Wyrok powyższy oparty został na następującym stanie faktycznym :

Powódka K. S. jest 50 letnim nauczycielem, magistrem historii, posiadającym kwalifikacje do nauczania w szkole historii i języka polskiego. W dniu 15.08.1986 r. powódka zawarła z Urzędem Gminy w J. umowę o pracę na czas nieokreślony i została zatrudniona w charakterze nauczyciela od dnia 01.09.1986 r. w Szkole Podstawowej w G., w wymiarze 18 godzin zajęć dydaktyczno-wychowawczych. W dniu 28.08.1989 r. powódka uzyskała akt mianowania na nauczyciela szkoły Podstawowej w G. z dniem 1.09.1989 r. W dniu 05.10.2000 r. powódka uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego od Wójta Gminy J.. W 2006 roku powódka otrzymała stopień awansu zawodowego – nauczyciela dyplomowanego.

W dniu 6.05.2009 r. powódka wystąpiła do dyrektora szkoły z wnioskiem o ograniczenie etatu do wymiaru 9 godzin tygodniowo i dniu 08.05.2009 r. powódka otrzymała oświadczenie dyrektora szkoły o ograniczeniu zatrudnienia do 9 godzin tygodniowo i proporcjonalnym zmniejszeniu wynagrodzenia od dnia 01.09.2009 r. w trybie art. 22 ust.2 karty nauczyciela, w związku ze zmianami organizacyjnymi uniemożliwiającymi dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku nauczyciela w Szkole Podstawowej w G.. W oświadczeniu dyrektor podał informację, że ograniczenie to wynika także z wniosku powódki.

Powódka nie zaskarżyła niniejszej decyzji pracodawcy, mimo stosownego pouczenia w dokumencie. Powódka 5 godzin nauczania realizowała w szkole w G.i 4 godziny w Szkole podstawowej w G.. Powódka w roku szkolnym 2009/10 uzyskała możliwość zatrudnienia w Szkole Podstawowej w W.w wymiarze 4 godzin tygodniowo. W związku z powyższym wymiar zatrudnienia (trzy szkoły) powódki wynosił 13/18 czyli 0,72 etatu. Powódka jak i inni nauczyciele brała udział w radach pedagogicznych i nigdy nie zgłaszała uwag co do przydziału godzin zajęć dydaktyczno-wychowawczych. W roku szkolnym 2010/11 powódka nauczала języka polskiego w Szkole Podstawowej w W.na umowę o pracę na zastępstwo w wymiarze 17/18. W roku szkolnym 2010/11 i 2011/12 powódka realizowała nauczanie w szkole w G.w wymiarze połowy etatu.

W dniu 25.05.2012 r. powódka otrzymała oświadczenie dyrektora Szkoły Podstawowej w G. o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31.08.2012 r. Wypowiedzenie nastąpiło na podstawie art. 20 ust. 1 i 3 karty nauczyciela, w związku ze zmianami reorganizacyjnymi szkoły. Na mocy uchwały nr (...) z dnia 29.03.2012 r. Rady Gminy J. założono z dniem 01.09.2012 r. Zespół Szkół w J., w skład którego weszły Szkoła Podstawowa w G. i Gimnazjum w J.. W dniu 31.08.2012 r. powódka otrzymała, tytułem odprawy, kwotę 8 985 złotych. Identyczną kwotę powódka otrzymała także tytułem odprawy w dniu 25.10.2012 roku. Powódka zarabiała ostatnio 2 060,75 złotych miesięcznie brutto.

Powódka była jedynym nauczycielem historii w Szkole Podstawowej w G.w roku szkolnym 2011/12. Liczba godzin tego przedmiotu w tygodniu wynosiła 4. Języka polskiego w ogólnej liczbie 16 godzin nauczaly w roku szkolnym 2011/12 dwie nauczycielki – dyrektor szkoły H. J.(11 godzin) i K. G.(5 godzin). Obie te nauczycielki ukończyły studia – filologię polską. K. G.ukończyła studia z wynikiem bardzo dobrym. Zdaniem dyrektora osoba ta posiadała lepsze kwalifikacje do

nauczania języka polskiego niż powódka i lepiej wywiązywała się z obowiązków nauczania tego przedmiotu. K. G. była nauczycielem kontraktowym od 2006 roku. W roku 2012 otrzymała stopień nauczyciela mianowanego. Nauczanie realizowała w dwóch szkołach podstawowych, w G. i w G. (większa ilość). W roku szkolnym 2009/10 pracowała w tych dwóch szkołach w pełnym wymiarze czasu pracy. W maju 2009 r. otrzymała wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Obniżono jej wymiar godzin dydaktycznych do 14. K. G. ma uprawnienia do prowadzenia koła teatralnego, których to uprawnień powódka nie posiada. Obecnie K. G. jest nauczycielem Zespołu Szkół w J.. Według zarządzenia wójta, dyrektorowi przysługiwało 9 godzin dydaktycznych. Uzyskanie dwóch godzin dodatkowych wynikało z przydziału godzin na poszczególne klasy w szkole. Nie jest możliwe aby jednego przedmiotu w klasie nauczało dwóch nauczycieli. Godziny nauczania indywidualnego były przydzielane nauczycielom tych klas, których uczniami były dzieci.

W związku z wypowiedzeniem powódka nie została ujęta w schemacie organizacyjnym Zespołu szkół w J.. W zespole nie było możliwości zatrudnienia powódki na pełen etat. Nie jest możliwe obecnie ustalenie czy powódka mogłaby pracować przez połowę etatu, tj. 9 godzin w Zespole Szkół w J.. Powódka nie została ujęta w arkuszu organizacyjnym tej szkoły. Przydzielenie jakichkolwiek godzin powódce wiązałoby się ze zmniejszeniem godzin pracy innych nauczycieli. Arkusz organizacyjny dla szkoły przesłała się organowi prowadzącemu szkołę do miesiąca maja, aby mógł być zatwierdzony i wejść w życie z nowym rokiem szkolnym. Zgodnie z obowiązującymi przepisami nauczyciele mogą nauczać tylko tych przedmiotów do, których nauczania posiadają kwalifikacje. Te przepisy wymuszają na dyrektorze konieczność analizy tych uprawnień i powiązania ich z przydzieleniem godzin dydaktycznych poszczególnym nauczycielom.

Obecnie powódka na umowę o pracę, na czas określony (20 godzin dydaktycznych) naucza historii i języka polskiego w gimnazjum przy (...) Ośrodku (...) w C..

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie załączonych dokumentów i zeznań powódki i dyrektora Zespołu Szkół w J. oraz zeznań świadka H. J., byłego dyrektora szkoły w G. a obecnie zastępcy dyrektora zespołu. Świadek ten przedstawił szczegółowo czym się kierował dokonując ograniczenia godzin pracy powódki. Zdaniem sądu obecnie obowiązujące przepisy w szkolnictwie wymuszają ograniczenie godzin pracy nauczycieli z uwagi na konieczność posiadania kwalifikacji do nauczania danego przedmiotu. Niż demograficzny także wymusza zmniejszenie oddziałów szkolnych. Również organ prowadzący szkołę jest zainteresowany ograniczeniem godzin dydaktycznych i zmniejszeniem ilości nauczycieli ze względów ekonomicznych. Edukacja bowiem „pożera” znaczne kwoty z dochodów gminy. Jest to powszechnie wiadome.

Sąd I instancji miał na uwadze, iż powódka będąc nauczycielem w Szkole podstawowej w G. w 2009 roku złożyła wniosek o ograniczenie zatrudnienia do połowy etatu, tj. 9 godzin dydaktyczno-wychowawczych w tygodniu, a dyrektor szkoły ograniczył powódce zatrudnienie. Powódka nie zaskarżyła decyzji pracodawcy, godząc się z nią. Powódka realizowała swą pracę w dwóch szkołach podstawowych, w G. i w G.. W szkole w G. tylko powódka posiadała kwalifikacje do nauczania historii. Ilość godzin dydaktycznych z historii w szkole podstawowej tygodniowo wynosi cztery. W szkole podstawowej w G. byli zatrudnieni trzej nauczyciele języka polskiego. Oprócz powódki były to dyrektor szkoły H. J. (posiada tylko kwalifikacje do nauczania języka polskiego) i nauczyciel kontraktowy K. G.. Te dwie osoby są magistrami filologii polskiej. K. G. również pracowała w dwóch szkołach, w G. i w G.. W szkole podstawowej przewidziano 16 godzin dydaktycznych z języka polskiego tygodniowo. Nauczyciele mogą nauczać tylko tych przedmiotów do, których posiadają kwalifikacje. Kwalifikacje K. G. z uwagi na ukończenie filologii polskiej są wyższe na potrzeby nauczania języka polskiego i zajęć pokrewnych. Osoba ta może prowadzić koło teatralne czego nie może czynić powódka. K. G. jest obecnie nauczycielem mianowanym. Powódka nie zgłaszała uwag do arkusza organizacyjnego szkoły w G..

Od 01.09.2012 r. Szkoła Podstawowa w G. weszła wraz z Gimnazjum w J. w skład Zespołu Szkół w J.. Decyzje w tym przedmiocie zapadły w marcu 2012 roku. W maju 2012 r. wypowiedziano powódce stosunek pracy za trzymiesięcznym okresem, ze skutkiem na dzień 31.08.2012 r. Jako przesłankę podano zmiany organizacyjne, reorganizacja szkoły. Jako podstawę wypowiedzenia podano art. 20 ust. 1 i 3 karty Nauczyciela. Powódka nie neguje reorganizacji szkolnej

uniemożliwiającej jej dalsze zatrudnienie i wniosła o odszkodowanie, podnosząc, że gdyby wcześniej nie ograniczono jej wymiaru czasu pracy obecnie nie byłoby podstaw do jej zwolnienia.

Sąd I instancji podniósł, iż każda decyzja dotycząca ograniczenia wymiaru czasu pracy i płacy podlega zaskarżeniu do sądu pracy. Na odwołanie przewidziany jest termin 7-dniowy zgodnie z art. 264 Kodeksu Pracy. Po tym okresie pracownik traci możliwość skutecznego zaskarżenia decyzji pracodawcy i staje się ona skuteczna. Bez znaczenia jest tu 3-letni termin przedawnienia roszczeń pracownika względem pracodawcy z art. 291 KP. Tak było z ograniczeniem wymiaru czasu pracy powódce w 2009 roku, które nastąpiło zresztą na wniosek powódki. Powódka zgodziła się z tym ograniczeniem i nie zaskarżyła decyzji pracodawcy. Zatem odwołanie od tej decyzji nie może być uwzględnione. Sąd jest zwolniony od badania zasadności tej decyzji.

Obecnie powódka skarży decyzję o rozwiązaniu z nią stosunku pracy, upatrując całego zła we wcześniejszej decyzji o ograniczeniu zatrudnienia.

Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem podlega generalnie innym zasadom niż pracowników – nie nauczycieli. Stosuje się przede wszystkim przepisy Karty Nauczyciela, a dopiero do kwestii nieuregulowanych stosuje się przepisy Kodeksu Pracy.

W wypowiedzeniu majowym pracodawca wskazał jako podstawę prawną art. 20 ust.1 i 3 Karty Nauczyciela. Zdaniem Sądu pracodawca popełnił tu błąd. Zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z 16.05.2006, I PK 213/05. Zgodnie z tym orzeczeniem, przepis art. 20 ust 1 pkt.2 Karty Nauczyciela odnosi się tylko do nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć. W stosunku do nauczycieli zatrudnionych w niepełnym wymiarze podstawą są przepisy Kodeksu Pracy w związku z art. 91c ust.1 Karty Nauczyciela. Przepis art. 20 ust 1 KN ma zastosowanie do nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania jak i umowy o pracę (należy rozróżnić stopień awansu zawodowego od podstawy zatrudnienia). Zdaniem Sądu Najwyższego wynika to ze zwrotu „dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć”. Tak więc przepis odnosi się tylko do osób zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka gdy rozwiązywano z nią stosunek pracy nie była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy. Jednakże jest to okoliczność pozbawiona znaczenia dla sprawy, gdyż o zgodności z prawem czynności nie przesądza prawidłowość podanej podstawy prawnej. Pracodawca nie jest obowiązany do podawania podstawy prawnej swych oświadczeń woli. Tak czy owak konsekwencje błędnego, nieuzasadnionego wypowiedzenia nie reguluje Karta Nauczyciela lecz Kodeks Pracy.

W niniejszej sprawie nie jest kwestią sporną brak podstaw do dalszego zatrudniania z uwagi na brak godzin i powódka miała świadomość tego. Tak więc zaistniały przesłanki do wypowiedzenia powódce stosunku pracy. Nastąpiła reorganizacja szkolnictwa w gminie, w miejsce dwóch szkół utworzono jedną – Zespół Szkół w J.. Przy takim rozwiązaniu jest większa i łatwiejsza możliwość rozdzielenia godzin wychowawczo-dydaktycznych nauczycielom z uwagi na ich kwalifikacje. Nie było możliwości dalszego zatrudniania powódki w minimum 9 godzinnym wymiarze zajęć. Godziny zajęć dydaktycznych zostały w nowej szkole przydzielone nauczycielom zatrudnionym w Zespole Szkół.

Wobec powyższego należy stwierdzić, że doszło do reorganizacji szkolnictwa, a wypowiedzenie stosunku pracy powódce nie było nieuzasadnione czy niezgodne z przepisami prawa. Sama powódka przyznała, że brak jest podstaw do dalszego jej zatrudniania. Brak jest więc podstaw do przyznania powódce jakiegokolwiek odszkodowania przewidzianego w art. 45 i 47/1 Kodeksu Pracy. Sąd zgodził się ze stanowiskiem pozwanego, że wysokość odszkodowania dochodzonego przez powódkę nie jest uzasadniona w żaden sposób w wyliczeniach powódki biorąc pod uwagę faktycznie wykonywaną do tej pory pracę.

Jeżeli chodzi o odprawę, to została ona wypłacona. Powódka została w tym względzie zaspokojona i dlatego zbędne stało się wydanie wyroku w tej kwestii. Toteż w tej części Sąd umorzył postępowanie na podstawie art. 355 kodeksu postępowania cywilnego. Pozwany uznał roszczenie co do odsetek od odprawy za uzasadnione i w tej części Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 333 §1 pkt.2 k.p.c., albowiem nastąpiło uznanie tego roszczenia.

Ponieważ żądanie powódki wynosiło ponad 50.000 złotych, toteż zgodnie z art. 35 ustawy z 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, powódka uiszczyła opłatę od pozwu zgodnie z art. 13 cytowanej ustawy (5 % wartości przedmiotu sporu). Opłata ta jest kosztem sądowym, który obciąża stronę przegrywającą. W znacznej części te koszty ponosi więc powódka. Jedynie kwotę 450 złotych winien powódce zwrócić pozwany z uwagi na wypłacenie części dochodzonej podprawy dopiero po wniesieniu pozwu (5% z 9000 złotych). Z uwagi na to, że powódka utraciła część swych dochodów sąd uznał, że nie będzie powódki obciążał kosztami zastępstwa procesowego.

Od powyższego wyroku apelację wniosła powódka, zaskarżając wyrok Sądu Rejonowego w części a mianowicie w pkt 3 i zarzuciła mu:

1. naruszenie prawa materialnego art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela i art. 81 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela poprzez ich niezastosowanie;
2. mający wpływ na treść zaskarżonego wyroku błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za jego podstawę poprzez uznanie, iż w roku szkolnym 2010/2011 i 2011/2012 powódka realizowała nauczanie w szkole w G. (szkole macierzystej) w wymiarze połowy etatu, gdy tymczasem powódka realizowała we wskazanych latach w szkole macierzystej jedynie 5 godzin;
3. nierozważenie wszystkich okoliczności sprawy przy odmowie wypłaty świadczenia w oparciu o przepisy z art. 45 i 47 k.p., podczas gdy prawidłowa ocena całości okoliczności sprawy powinna prowadzić do wniosku, iż powódce należy się wynagrodzenie za gotowość do świadczenia pracy za brakujące 4 godziny pracy w szkole macierzystej, stosownie do dokonanego oświadczenia ograniczającego wymiar pracy w szkole w G. do 1/2 etatu, które to ograniczenie faktycznie nie było realizowane w stosunku do powódki od września 2009 r. z winy pracodawcy, pomimo jej gotowości do świadczenia pracy

Wskazując na te zarzuty wnosila o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 21.528,96zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych

ewentualnie

2. uchylenie wyroku w zaskarżonym zakresie i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpatrzenia – przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

Strona pozwana w odpowiedzi na apelację wniosła o:

1. oddalenie apelacji w całości;
2. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania w tym zastępstwa procesowego za II instancję.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

W ocenie sądu odwoławczego apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Niesporne między stronami jest i co ustalił sąd I instancji, że powódka na skutek własnego wniosku z dnia 6 maja 2009 r. oraz decyzji pracodawcy z dnia 8 maja 2009 r., poczynając od września 2009 r. realizowała nauczanie w macierzystej Szkole Podstawowej w G., w wymiarze 5 godzin tygodniowo uzupełniając pozostałe 4 godziny do wymiaru połowy etatu w Szkole Podstawowej w G.. W rezultacie powódka nie świadczyła pracy w połowie wymiaru etatu w macierzystej szkole w G.. Powódka już w sierpniu 2009 r. wiedziała o takiej sytuacji i nie zgłaszała do tego zastrzeżeń zwłaszcza, że zamieszkiwanie w G. stanowiło dla niej ułatwienie dla świadczenia pracy w Szkole Podstawowej w G.. Ponadto powódka staraniem dyrektora pozwanej uzyskała dodatkowo zatrudnienie w Szkole Podstawowej w W. w

wymiarze 4 godzin tygodniowo. Wymiar zatrudnienia dla powódki w trzech szkołach łącznie wynosił 13/18. W roku szkolnym 2011/12 powódka realizowała ponadto nauczanie w Szkole podstawowej w W. na podstawie umowy o pracę na zastępstwo w wymiarze 17/18.

Skarżąca słusznie podnosi w apelacji, iż Sąd I instancji sprzecznie z zebraniem w sprawie materiałem przyjął, że powódka świadczyła pracę w połowie wymiaru etatu w macierzystej szkole w G., gdyż jak wynika z zebranego w sprawie materiału w rzeczywistości świadczyła tam pracę w wymiarze 5 godzin tygodniowo uzupełniając pozostałe 4 godziny do wymiaru połowy etatu w Szkole Podstawowej w G..

Jeżeli powódka wywodzi swoje roszczenie z poprzedniej decyzji pracodawcy dotyczącej ograniczenia zatrudnienia to sąd I instancji słusznie uznał, iż skoro powódka nie odwoływała się od tej decyzji to w związku z tym nie może żadnych roszczeń w chwili obecnej z tej decyzji wywodzić. Powódka już w czasie wakacji знаła swoją sytuację i wiedziała, że nie będzie świadczyła pracy w połowie wymiaru w macierzystej szkole w G.. Mogła zatem wówczas odwołać się do sadu pracy wnosząc o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania względnie uchylić się od wyrażonej zgody na ograniczenie zatrudnienia. Okoliczność ta nie pozostaje bez znaczenia dla oceny zasadności roszczenia powódki o wynagrodzenie za uzupełnienie brakujących do połowy wymiaru 4 godzin pracy w macierzystej szkole. Powinna jednak być rozpatrywana w aspekcie wyrażonej przez powódkę zgody na takie zatrudnienie, jakie powódce zostało zaproponowane, a także świadczenia przez powódkę pracy w innej szkole.

Jeżeli chodzi o odwołanie powódki od ostatecznego rozwiązania z nią umowy o pracę to Sąd I instancji prawidłowo przyjął, że jest ono uzasadnione zmianami organizacyjnymi i w związku z tym nie dopatrył się podstaw do zasądzenia na jej rzecz odszkodowania w oparciu o przepis art. 47 k.p.

Jednakże z uwagi na to, że powódka początkowo działała bez pełnomocnika należało przyjąć, że powódka nie dochodziła odszkodowania kodeksowego związanego z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę tylko dochodziła odszkodowania w postaci wyrównania wynagrodzenia za brak możliwości świadczenia pracy w wymiarze 4 godzin w Szkole Podstawowej w G.. Zatem tym aspekcie należało ocenić zgłoszone przez powódkę żądanie. W odniesieniu do tego roszczenia, dotyczącego wyrównania wynagrodzenia, stwierdzić należy, iż podniesione w apelacji pozostałe zarzuty nie są uzasadnione.

W okolicznościach sprawy przyjąć należy, iż powódka chociażby w sposób dorozumiany wyraziła zgodę na zatrudnienie jej w innej szkole w wymiarze 4 godzin uzupełniającym jej zatrudnienie do połowy wymiaru gdyż nigdy się temu nie sprzeciwiała. Praca powódki w innej szkole nie pozwala tym samym na przyjęcie pozostawiania przez powódkę w gotowości do pracy u pozwanej. Nie można bowiem przyjąć, że powódka, która wyraziła zgodę na pracę w niepełnym wymiarze zajęć, jest gotowa do jej wykonywania w takim wymiarze wyłącznie u pozwanej, skoro podjęła i wykonywała w tym czasie pracę w innej szkole. Dla oceny gotowości powódki do pracy u pozwanej ma to istotne znaczenie, bo w takiej sytuacji niewykonywanie pracy nie jest wynikiem przeszkód z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Powódka sama przecież przystała na to, co zostało jej zaproponowane w tym czasie mając świadomość, że tylko w ten sposób zachowa dalsze zatrudnienie w szkole.

Z przywołanej przez skarżącą uchwały Sądu Najwyższego z dnia 11 września 1996 r., I PZP 22/96 (OSNP 1997/7/111, LEX 27465) wynika, że analiza treści przepisów art. 10 i 22 Karty Nauczyciela, przy zastosowaniu reguł wykładni systemowej, prowadzi do wniosku, że nauczyciel mianowany może być zatrudniony jedynie w pełnym wymiarze zajęć. Zmniejszenie wymiaru zajęć, z uwagi na sytuację zaistniałą w zatrudniającej go szkole, jest możliwe tylko w razie spełnienia przesłanek wymienionych w art. 22 Karty Nauczyciela. Omawiane przepisy mają charakter bezwzględnie obowiązujący. Strony stosunku pracy nie mogą skutecznie w drodze swych czynności doprowadzić do stanu niezgodnego z tymi normami. Jeżeli zatem wbrew woli nauczyciela mianowanego doszło do niedopuszczalnego ograniczenia pełnego wymiaru zajęć to, przysługuje mu roszczenie o wynagrodzenie w rozmiarze takim, jakie otrzymywałby pracując w pełnym wymiarze. Natomiast, jeżeli nauczyciel wyraził zgodę na pracę w ograniczonym wymiarze, należy zgodę tę ocenić w płaszczyźnie art. 80 i 81 § 1 Kodeksu pracy.

Przepisy te mają zastosowanie do stosunków pracy nauczycieli na podstawie art. 98 Karty Nauczyciela, ponieważ nie zawiera ona unormowań dotyczących uregulowanych w nich kwestii. Nie można uznać za zasadny pogląd, w myśl którego stosunek pracy nauczycieli został uregulowany w sposób tak szczególny, że nie dotyczy ich zasada przysługiwania wynagrodzenia za pracę wykonaną. Skoro zatem zasada ta dotyczy również nauczycieli, to zachowują oni prawo do wynagrodzenia w razie niewykonywania pracy tylko w sytuacjach wyraźnie uregulowanych prawem. Jedną z takich sytuacji jest gotowość do wykonywania pracy, jeżeli niewykonywanie jest wynikiem przeszkód z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Jeżeli nauczyciel mianowany jest gotów do świadczenia pracy, a zakład pracy częściowo mu to uniemożliwia, ograniczając jego wymiar zajęć, zachowuje on prawo do pełnego wynagrodzenia. Jednak ta gotowość do wykonywania pracy nie może być jednak przyjmowana a priori i podlega ocenie w okolicznościach konkretnej sprawy. W ramach tej oceny należy rozważyć ewentualną zgodę nauczyciela na ograniczenie zatrudnienia. Nie można bowiem przyjąć, że nauczyciel, który wyraził zgodę na pracę w niepełnym wymiarze zajęć, jest gotów do jej wykonywania w pełnym wymiarze.

Nawiązując do powyższych wywodów zawartych w powołanej wyżej uchwale stwierdzić należy, że zarówno wyrażenie przez powódkę zgody jak i świadczenie przez nią pracy w innych szkołach stoi na przeszkodzie przyjęciu gotowości jej do pracy u pozwanej jak i przyjęciu istnienia przeszkód z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Dlatego też nie ma podstaw do uwzględnienia apelacji powódki i zasądzenia odszkodowania w postaci dochodzonego wyrównania wynagrodzenia.

W tym stanie rzeczy apelacja, jako nieuzasadniona, podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

Mając na uwadze zarówno charakter sprawy jak i fakt utracenia przez powódkę zatrudnienia Sąd na podstawie art. 102 k.p.c., w związku z art. 391 §1 k.p.c., nie obciążył jej kosztami zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.