

Sygn. akt IV Pa 17/21

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

10 czerwca 2021 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Dorota Załęska (spr.)

Sędziowie: sędzia Sławomir Matusiak

sędzia Sławomir Górny

Protokolant: st. sekr. sąd. Beata Krysiak

po rozpoznaniu na rozprawie 10 czerwca 2021 roku w Sieradzu

sprawy z powództwa A. M.

***przeciwko Szkole (...) w U.***

***o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy, odszkodowanie***

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli - Sądu Pracy

z dnia 17 lutego 2021 roku sygn. akt IV P 71/20

1. Oddała apelację.

2. Zasądza od Szkoły (...) w U. na rzecz A. M. 457,50 (czterysta pięćdziesiąt siedem 50/100) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za II instancję.

***Sygn. akt IV Pa 17/21***

## UZASADNIENIE

W pozwie z 31 sierpnia 2020 roku powódka A. M. wniosła o:

- przywrócenie jej pełnego etatu w roku szkolnym 2020/2021 w Szkole (...) w U.,
- zasądzenie od pozwanego pracodawcy na jej rzecz 4.102,12 zł tytułem odszkodowania za straty spowodowane bezprawnym odebraniem etatu w roku szkolnym 2019/2020 .

Jako pozwanego, powódka wskazała dyrektora Szkoły (...) w U. K. K. (1).

W odpowiedzi na pozew, K. K. (1) wniósł o oddalenie powództwa z uwagi na brak legitymacji biernej do występowania w procesie.

W piśmie procesowym z 23 października 2020 roku, A. M. wskazała, iż stroną pozwaną jest Szkoła (...) w U., nie zaś jej dyrektor. W związku z tym, zarządzeniem przewodniczącego z 23 października 2020 roku, zmieniono oznaczenie strony pozwanej na Szkołę (...)w U..

W piśmie z 18 listopada 2020 roku, K. K. (1) wniósł o zobowiązanie powódki do wskazania, czy pismo z 23 października 2020 roku jest cofnięciem powództwa wobec niego, czy też wezwaniem do wzięcia udziału w sprawie innego podmiotu, jakim jest Szkoła (...) w U.. Jednocześnie wskazał, że po ustaleniu powyższej okoliczności i dokonaniu przez Sąd stosownych czynności procesowych, zajmie stanowisko.

W oparciu o zarządzenie z 18 listopada 2020 roku, poinformowano K. K. (1), iż na skutek pisma powódki z 23 października 2020 roku, sprostowano oznaczenie strony pozwanej na Szkołę (...) w U..

W piśmie procesowym z 2 grudnia 2020 roku, pełnomocnik A. M., jako podstawę prawną żądania objętego pozwem, wskazał art. 45 k.p. w zw. z art. 42 k.p. w zw. z art. 22 i art. 91 c Karty Nauczyciela. Ostatecznie wniósł o zasądzenie kwoty wymienionej pozwem tytułem odszkodowania.

Wyrokiem z 17 lutego 2020r. Sąd Rejonowy Sąd Pracy w Zduńskiej Woli przywrócił powódce A. M. dotychczasowe warunki pracy i płacy obowiązujące przed ograniczeniem wymiaru jej czasu pracy, dokonany przez pozwaną Szkołę (...) w U. w piśmie z 16 kwietnia 2019r. Nadto zasądził od pozwanej szkoły na rzecz powódki 4102,12zł. oraz tytułem zwrotu kosztów procesu 855zł., z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty. Na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli nakazano pobrać od pozwanej szkoły 400zł. tytułem zwrotu opłaty sądowej, od uiszczenia której powódka była zwolniona. Wyrokowi nadano rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2679,44zł.

Wyrok zapadł po następujących ustaleniach:

Powódka A. M. zatrudniona jest w Szkole (...) w U. od 1 września 2004 roku. Jest nauczycielem mianowanym i posiada kwalifikacje do nauczania następujących przedmiotów: kształcenie słuchu, audycje muzyczne, chór, zespół instrumentalny

W dniu 25 kwietnia 2019 roku otrzymała od pracodawcy pismo, z którego wynikało, iż w związku ze zmianą planu nauczania w szkole, w roku szkolnym 2019/2020 nie będą istniały warunki do zatrudniania jej w pełnym wymiarze zajęć. Jednocześnie dyrektor wskazał, iż w okresie od 1 września 2019 roku do 31 sierpnia 2020 roku nastąpi ograniczenie zatrudnienia powódki do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia. W treści pisma podano, iż ograniczenie zatrudnienia będzie miało zastosowanie w przypadku wyrażenia przez powódkę zgody, a jej brak wiązać się będzie z koniecznością zastosowania normy art. 20 KN, na podstawie której nastąpi rozwiązanie stosunku pracy z końcem roku szkolnego, po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu lub na wniosek pracownika przeniesienie w stan nieczynny. Oświadczenie pozwanego nie zawierało pouczenia o możliwości odwołania się od decyzji pracodawcy do sądu pracy. A. M. wyraziła zgodę na ograniczenia zatrudnienia od 1 września 2019 roku do 31 sierpnia 2020 roku .

W roku szkolnym 2019/2020 w Szkole (...)w U. kształcono 95 dzieci, w 11 oddziałach, przy etatyżacji na poziomie 12,84. W odniesieniu do przedmiotów, do nauczania których powódka posiada kwalifikacje, dyrektor placówki dokonał następującego podziału godzin:

- powódce przydzielono 12 godzin zajęć dydaktycznych tygodniowo (4 - kształcenie słuchu i 8 - audycje muzyczne), obniżając proporcjonalnie jej wynagrodzenie do kwoty 2.527,78 zł brutto,
- J. P. przydzielono 18 godzin zajęć dydaktycznych tygodniowo z zakresu kształcenia słuchu,
- M. S. przydzielono 6 godzin zajęć dydaktycznych tygodniowo (2 - orkiestra, 2 - chór i 2 - zespół kameralny).

Analogiczne pismo jak w kwietniu 2019 roku, powódka otrzymała w kolejnym roku szkolnym tj. 25 maja 2020 roku. Podobnie jak poprzednio, A. M. wyraziła zgodę na ograniczenie zatrudnienia .

W roku szkolnym 2020/2021 w Szkole (...) w U. kształcono 94 dzieci, w 11 oddziałach, przy etatyacji na poziomie 13,84.

Ostatecznie, od 1 września 2020 roku przydzielono powódce 14 godzin zajęć dydaktycznych tygodniowo (4 z zakresu kształcenia słuchu i 10 z zakresu audycji muzycznych) i zmniejszono jej wynagrodzenie proporcjonalnie do kwoty 2.679,44 zł brutto.

W ramach pozostałych godzin, z przedmiotów do nauczania których powódka posiada kwalifikacje, dyrektor placówki dokonał następującego podziału:

- J. P. przydzielono 18 godzin zajęć dydaktycznych tygodniowo (16 - kształcenie słuchu, 2 - orkiestra),

- M. S. przydzielono 4 godziny zajęć dydaktycznych tygodniowo (2 - chór i 2 - zespół instrumentalny).

Wynagrodzenie zasadnicze powódki od 1 stycznia 2019 roku stanowiło kwotę 2.965,00 zł. Po obniżeniu wymiaru czasu pracy, nauczycielka otrzymywała świadczenie w wysokości 2.527,78 zł

(w roku szkolnym 2020/2021 w wysokości 2.679,44 zł)

Powyższy niesporny stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy i w oparciu o zeznania stron.

Wobec tego, że pozwany kwestionował tok postępowania sądu w zakresie doboru podmiotów uczestniczących w procesie, Sąd Rejonowy wskazał na zainicjowanie niniejszego postępowania przez powódkę, nie korzystając z pomocy fachowego pełnomocnika. W konsekwencji, jako pozwanej powódka wskazała dyrektora szkoły, nie zaś placówkę będącą jej pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. Sąd Rejonowy podkreślił przy tym, iż tego typu sytuacje występują nagminnie w realiach spraw z zakresu prawa pracy. Wbrew jednak twierdzeniom dyrektora szkoły K. K. (1), nie było potrzeby stosowania art. 194 i nast. k.p.c., bądź „zakończenia procesu w pierwotnym układzie podmiotowym” (oddalenie powództwa z uwagi na brak legitymacji biernej). W doktrynie ugruntowane jest stanowisko, iż ograniczony formalizm procesowy towarzyszący postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy wymusza złagodzenie ogólnych wymogów formalnych (np. M. Manowska, [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz, Warszawa 2015, s. 1408). Dotyczy to również kwestii oznaczania strony pozwanej - pracodawcy. Co istotne, odróżnić należy niewłaściwe oznaczenie strony od niewłaściwego doboru podmiotów/uczestników procesu. W pierwszej sytuacji, czyli również wtedy, gdy nie orientując się, kto według przyjętej konstrukcji prawnej powinien być stroną, powód zaangażował do procesu niewłaściwie oznaczonego pozwanego (np. organ osoby prawnej zamiast tej osoby, kierownika jednostki nieposiadającej osobowości prawnej) - naprawienie wady następuje w drodze sprostowania oznaczenia strony i polega na uzupełnieniu lub konkretyzacji (lecz nie na zmianie) jej pierwotnego oznaczenia. Natomiast w drugiej sytuacji, gdy powód prawidłowo oznaczył podmiot, który według jego intencji miał być stroną przeciwną, ale - z punktu widzenia prawa materialnego - dokonał doboru tego podmiotu w sposób niewłaściwy, do usunięcia wady aktu jego woli może dojść już tylko przez odwołanie wadliwej czynności procesowej (art. 203 k.p.c.) albo w drodze podmiotowego przekształcenia procesu (art. 194-198 k.p.c.).

Przechodząc do rozważań prawnych i oceny zgłoszonych przez powódkę roszczeń, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie. Sąd wskazał, że osią sporu w przedmiotowej sprawie jest to, czy ograniczenie wymiaru zajęć, a w konsekwencji i wynagrodzenia, dokonane przez pracodawcę, było skuteczne w świetle ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku - Karta Nauczyciela (Dz. U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357).

Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 powołanej regulacji, dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 (ograniczenie to jest dopuszczalne do wymiaru

nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i wiąże się z proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzenia; może nastąpić, gdy nie istnieje możliwość zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole). Innymi słowy, wystąpienie okoliczności opisanych w przepisie może prowadzić albo do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem, albo - po uzyskaniu zgody nauczyciela - do ograniczenia jego zatrudnienia.

Co istotne, nie ma znaczenia, czy pracownik zaakceptował obniżenie pensum, w sytuacji gdy faktycznie nie wystąpiły przesłanki uprawniające dyrektora do zmiany warunków zatrudnienia. Tylko bowiem istnienie podstaw do ograniczenia etatu w świetle art. 22 ust. 2, nie odbiera zgodzie nauczyciela charakteru czynności prawnie relewantnej. Wbrew temu zatem co podnosi pozwany, sam fakt zaakceptowania przez powódkę „decyzji” o ograniczeniu jej wymiaru zatrudnienia, nie był wystarczający dla uznania, że działanie dyrektora odniosło zamierzony przez niego skutek. Jeśli nawet A. M. wyraziła zgodę na świadczenie pracy w obniżonym wymiarze, nie wyklucza to jej prawa do żądania zatrudnienia w pełnym wymiarze, w sytuacji gdy obiektywnie istnieje taka możliwość.

Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska pozwanego o uchybieniu przez A. M. terminowi do wniesienia powództwa, gdyż o takim, ewentualnym terminie powódka nie została pouczona przez pozwanego. Po wtóre, nauczyciel mianowany ma prawo świadczyć pracę w pełnym wymiarze, a co za tym idzie, w sytuacji gdy są ku temu faktyczne warunki, może w każdym czasie żądać by pracodawca respektował przepisy ustawy.

Przechodząc do omówienia przesłanek z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, w kontekście stanu faktycznego sprawy, Sąd I instancji wskazał, iż niesporne jest, że na przestrzeni ostatnich lat, w ramach placówki w U. nie doszło do częściowej likwidacji szkoły, czy zmniejszenia liczby funkcjonujących w jej ramach oddziałów. W rezultacie, mając na uwadze brzmienie art. 20 ust. 1 pkt 2, istotnym było ustalenie, czy zaszły zmiany w planie nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnianie nauczyciela (powódki) w pełnym wymiarze zajęć. Definicję pojęcia „plan nauczania” znaleźć można w rozporządzeniu Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 6 czerwca 2019 roku w sprawie ramowych planów nauczania w publicznych szkołach i placówkach artystycznych, wydanego na podstawie art. art. 47 ust. 1a i 4a ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. 2020.910 t.j.). Paragraf 2 rozporządzenia, podobnie jak analogiczne unormowania poprzednich rozporządzeń (uchwalanych na podstawie ustawy z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty) stanowi, że w ramowym planie nauczania określa się tygodniowy wymiar godzin obowiązkowych zajęć edukacyjnych, tygodniowy wymiar godzin zajęć z wychowawcą, w szczególności zajęć dotyczących istotnych problemów społecznych: zdrowotnych, prawnych, finansowych, klimatycznych i ochrony środowiska - w przypadku szkół artystycznych realizujących kształcenie ogólne, inne zajęcia edukacyjne, tygodniowy, a w przypadku policealnej szkoły artystycznej - semestralny, wymiar godzin do dyspozycji dyrektora szkoły i ich przeznaczenie. W konsekwencji takiej treści przepisu, zmiany planu nauczania, o których mowa w Karcie Nauczyciela odnosić należy do liczby godzin przewidywanych w danym roku szkolnym dla określonych przedmiotów nauczania (zajęć) w poszczególnych oddziałach w porównaniu do roku poprzedniego (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 18 lutego 2013 roku, II PK 146/12, Lex nr 1308073).

Odwołując się do stanu faktycznego sprawy, Sąd I instancji podkreślił, że bezspornym jest, iż liczba godzin w zakresie głównego przedmiotu powódki (kształcenie słuchu), nie ulegała na przestrzeni ostatnich lat zmianie. W momencie obniżenia A. M. wymiaru zajęć (2019 rok), nie zmieniła się również liczba oddziałów w szkole. W bieżącym roku szkolnym również w ramach planu nauczania nie zaszły zmiany istotne z punktu widzenia możliwości świadczenia pracy przez powódkę w pełnym wymiarze. W zasadzie, co przyznał dyrektor placówki, ograniczając pensum powódki, kierował się dbałością o jakość nauczania. Faktycznie zatem doszło do „wymieszania” godzin (w ilości niezmiennej), pomiędzy pozostałych nauczycieli, w tym jedną osobę dodatkowo zatrudnioną (M. S.). W ocenie Sądu, takie postępowanie pracodawcy nie miało nic wspólnego ze zmianą planu nauczania, o którym mowa w Karcie Nauczyciela i Prawie Oświatowym. Zatem nie doszło do ziszczenia się przesłanek z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, warunkujących obniżenie etatu powódce. Już tylko z tych powodów, utrzymywanie pensum powódki na poziomie 14/18 Sąd I instancji uznał za nieuprawnione i nie ma przy tym znaczenia, czy powódka wyraziła zgodę na ograniczenie jej zatrudnienia, albowiem brak było do tego podstaw w świetle art. 22 ust. 2 pragmatyki.

Zakładając, hipotetycznie, że zmiany planu nauczania wiązać mogłyby się w istocie z samym „wymieszaniem” godzin między zatrudnionymi, nie zaś zaistnieniem obiektywnych okoliczności tj. zmniejszenie oddziałów, czy godzin, zdaniem sądu meriti decyzja dyrektora z kwietnia 2019 roku nie odniosłaby pożądanego skutku. W orzecznictwie ostatnich lat, jako dominujące jawi się stanowisko opowiadające się za powinnością pracodawcy określania w oświadczeniu kryteriów wyboru pracownika do zwolnienia, czy zmiany warunków pracy i płacy (tak Sąd Najwyższy w wyrokach: z dnia 18 października 2011 r., II PK 45/11, LEX nr 1489239, z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 258/11, OSNP 2013 Nr 11, poz. 128, z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12, OSNP 2014 Nr 4, poz. 52, z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13, LEX nr 1427709, z dnia 18 września 2013 r., II PK 5/13, LEX nr 1376065, z dnia 11 marca 2015 roku, III PK 115/14, LEX nr 1683410). Stanowisko to pozostaje aktualne również na gruncie Karty Nauczyciela, przy okazji dokonywania analogicznych czynności, których skutkiem ma być zmiana warunków pracy bądź rozwiązanie stosunku pracowniczego. Jeśli zatem redukcja zatrudnienia, wymiaru czasu pracy, dotyczy tylko części spośród większej liczby takich samych lub podobnych stanowisk pracy, należy wyjaśnić nauczycielowi, dlaczego zmniejszono etat właśnie jemu, a pozostawiono niezmienny pozostałym. Odpowiedź na to ostatnie pytanie powinna tkwić w przyjętych przez pracodawcę kryteriach doboru pracowników do „zwolnienia”. Dopiero ich wskazanie, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny wypowiedzenia, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do redukcji etatu danej osoby i pozwala pracownikowi zorientować się, dlaczego to jemu złożono oświadczenie woli tej treści oraz podjąć próbę podważenia zasadności dokonanej przez pracodawcę czynności.

W rozpoznawanej sprawie, z oświadczenia pracodawcy z kwietnia 2019 roku w żaden sposób nie wynika dlaczego zdecydował się ograniczyć pensum właśnie powódce i jakie kryteria w tym zakresie zastosował. W toku procesu dyrektor akcentował jedynie zapewnienie odpowiedniej jakości kształcenia w kierowanej przez niego placówce. Zdaniem Sądu Rejonowego nie jest to wystarczające do zaakceptowania decyzji z kwietnia 2019 roku. Dyrektor nie przedstawił bowiem żadnych założeń, w oparciu o które uznał, iż pozostawienie powódce pensum w niezmiennym kształcie, wpływało negatywnie na jakość usług dydaktycznych świadczonych przez szkołę. Zdaniem Sądu Rejonowego, powoływanie się i to dopiero w toku procesu na bliżej nieokreślone skargi rodziców, nie ma żadnego znaczenia z punktu widzenia zasadności powództwa. Kierujący szkołą miał obowiązek „ujawnienia” ewentualnych zarzutów już w dacie dokonywania wyboru powódki do ograniczenia jej etatu. Po wtóre, brak jest okoliczności świadczących o tym, iż w polu uwagi dyrektora były inne, miarodajne, transparentne fakty pozwalające ocenić prawidłowość podjętej przez niego decyzji. Wystarczy pobieżna lektura załączonych arkuszy organizacyjnych i akt osobowych by stwierdzić, iż powódka posiadała jedno z najwyższych kwalifikacji zawodowych i jeden z najdłuższych stażów pracy w szkolnictwie artystycznym. W tym ujęciu, trudno jest poszukiwać jednoznacznej odpowiedzi na pytanie dlaczego, K. K. (1) powierzył np. zajęcia z chóru, czy zespołu instrumentalnego M. S., wykonującemu pracę nauczyciela od 2 lat. Z opisanych powodów, Sąd nie mógł zaakceptować decyzji z 19 kwietnia 2019 roku oraz faktu, iż powódka nadal świadczy pracę w ograniczonym zakresie, w sytuacji gdy dyrektor co do zasady dysponuje liczbą godzin wystarczającą do uzupełnienia jej pensum.

O przywróceniu A. M. dotychczasowych warunków pracy i p#acy S#d Rejonowy orzek# na podstawie art. 22 ust. 2 w zw. z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Wymienione przepisy stanowi# samodzieln# podstaw# do kwestionowania prawid#owo#ci post#powania pracodawcy, bez potrzeby odwo#ywania si# do Kodeksu pracy (art. 42), który w ramach nauczycielskiego stosunku pracy nie ma zastosowania. W sytuacji istnienia mo#liwo#ci zatrudnienia nauczyciela mianowanego w pe#nym wymiarze zaj##, ma on prawo wystosowa# w tym zakresie stosowne ##danie. S#d Rejonowy powo#a# si# na pogl#d S#du Najwy#szego, #e brak mo#liwo#ci stosowania wypowiedzenia zmieniaj#cego i przyj#cie zaproponowanych niekorzystnych warunków zatrudnienia w obawie o mo#liwo## utraty pracy i #rodków utrzymania, nie mo#e pozbawia# nauczyciela mianowanego prawa do s#dowego ustalenia, czy zosta#y w stosunku do tego nauczyciela spe#nione warunki okre#lone w art. 22 ust. 2 w zwi#zku z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Mog#oby to bowiem zosta# ocenione równie# jako naruszenie prawa do S#du (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP). „Prawo do s#du” jako jedno z konstytucyjnych praw powinno by# rozumiane jako mo#liwo## zwrócenia si# w istotnej sprawie do s#du z

roszczeniem ustalenia statusu prawnego danej osoby lub stosunku prawnego, a zwłaszcza w sytuacjach odczuwanych przez nią niejasności, niepewności w aspekcie obawy wystąpienia naruszenia prawa (wyrok Sądu Najwyższego z 21 listopada 2018 roku, I PK 154/17, Lex nr 2580183).

W podsumowaniu Sąd I instancji stwierdził, że nauczyciel, który mając uzasadnioną obawę utraty zatrudnienia, wyraził zgodę na ograniczenie zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć w trybie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, zachowuje uprawnienie do sądowej merytorycznej oceny działań pracodawcy, łącznie z weryfikacją kryteriów wytypowania go do ograniczenia wymiaru zajęć. Uznając, że obniżenie pensum nie znalazło uzasadnienia w obowiązujących regulacjach prawnych, prawo powódki do żądania wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze zajęć jest uzasadnione w oparciu o art. 81 k.p. w zw. z art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela. A. M. była gotowa do świadczenia pracy, a to pracodawca, na skutek sprzecznych z prawem czynności, takiego prawa jej pozbawił. Jak wyjaśnił ostatecznie pełnomocnik powódki, kwota dochodzona pozwem stanowiła jedynie część niezaspokojonego przez pozwanego roszczenia, przysługującego nauczycielowi. Wprawdzie wymienionej kwoty powódka dochodziła tytułem odszkodowania, jednakże Sąd nie będąc związany podstawą prawną żądania, zasądził ją na podstawie powołanego art. 81 k.p. (pouczać w toku rozprawy o możliwości zastosowania innej podstawy rozstrzygnięcia - art. 156<sup>2</sup> k.p.c.). A. M., świadcząc pracę w pełnym wymiarze otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.965,00 zł brutto. Po ograniczeniu etatu, należność uległa obniżeniu do kwoty 2.527,78 zł (w roku szkolnym 2020/2021 stanowiła kwotę 2.679,44 zł). Wobec tego, że powódka świadczy pracę w niepełnym wymiarze od września 2019 roku do chwili obecnej, z pewnością „utraciła” wynagrodzenie w kwocie przewyższającej dochodzoną w pozwie (w ciągu jednego roku różnica między wynagrodzeniem wypłacanym, a należnym to kwota 5.246,64 zł). Mając na uwadze związanie treścią art. 321 k.p.c., Sąd tytułem „wyrównania” wynagrodzenia zasądził kwotę objętą żądaniem.

O kosztach procesu sąd meriti orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2010 roku, Nr 90, poz. 594).

Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika powódki ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2010 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800), a opłaty sądowej w oparciu o art. 13 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy. Wyrokowi w pkt 2 nadano rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty stanowiącej miesięczne wynagrodzenie powódki (art. 477<sup>2</sup> k.p.c.).

Apelację od wyroku złożyła pozwana Szkoła (...)w U., zaskarżając wyrok w całości.

Wyrokowi zarzucono naruszenie przepisów postępowania, mające wpływ na wynik sprawy tj art. 126 par. 1 pkt 2 w związku z art. 194 w związku z art. 203 K.P.C poprzez niewłaściwe oznaczenie strony postępowania, dokonanie zmian podmiotowych po stronie pozwanej z pominięciem wskazanych przepisów i de facto cofnięcie powództwa względem pozwanego, co zostało pominięte przy rozstrzygnięciu sprawy i w konsekwencji doprowadziło do nierozstrzygnięcia istoty sprawy względem powoda i zasądzenia roszczenia od formalnie nie biorącego udziału w sprawie podmiotu.

W przypadku przyjęcia przez Sąd Odwoławczy, że nie doszło do naruszenia opisanych powyżej przepisów postępowania, apelujący wskazał w dalszej kolejności na naruszenie przepisów prawa materialnego :

1. art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, poprzez błędne przyjęcie, że nie doszło do zmian organizacyjnych po stronie szkoły
2. na przyjęciu, że powódka ma roszczenie o przywrócenie warunków pracy i płacy co w konsekwencji doprowadziło do naruszenia art. 45 i nast. KP w związku z art. 91 c ust. 1 karty nauczyciela, poprzez ich zastosowanie w przedmiotowej sprawie.
3. bezpodstawne i wbrew zgromadzonemu materiałowi dowodowemu, przyjęcie gotowości powódki do świadczenia pracy i zastosowanie norm art. 80 i 81 § 1 Kodeksu Pracy poprzez zasądzenie wynagrodzenia, w sytuacji gdy okoliczność ta nie była udowodniona i nie wynikała z zebranego materiału dowodowego.

Apelant wniósł o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z dokumentów, załączonych do apelacji na okoliczność kompetencji kadry nauczycielskiej, kryteriów wyboru nauczycieli przy zmienionym przydziale przedmiotów oraz na okoliczność zmian ilościowych w latach 2020/2021, wynikających z aneksowanych arkuszy. Zgłoszony wniosek dowodowy uzasadniał tym, że wobec procedowania w oparciu o wskazane przez pełnomocnika powódki przepisy i podniesione okoliczności faktyczne, przeprowadzenie tego dowodu nie było potrzebne na etapie rozpoznania sprawy przez Sąd I Instancji, a jego potrzeba pojawiła się ostatecznie po wskazaniu przez Sąd podstawy prawnej, na której oparł rozstrzygnięcie, odbiegającej od podstawy wskazanej przez powódkę. Przedmiotowe dowody nie prowadzą do przedłużenia postępowania, a ich potrzeba powołania pojawiła się dopiero na etapie postępowania apelacyjnego.

W przypadku uwzględnienia zarzutu nierozpoznania istoty sprawy apelujący wnosił o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I Instancji, z rozstrzygnięciem w zakresie kosztów. W przypadku zaś uwzględnienia pozostałych zarzutów, o zmianę wyroku i oddalenie powództwa, zasądzenie kosztów zastępstwa adwokackiego oraz kosztów procesu od powódki na rzecz pozwanego, wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu, skarżący zarzuca Sądowi I instancji niewskazanie podstawy prawnej wyroku, a jedynie odniesienie się do niekwestionowanych okoliczności faktycznych, które pozwany ocenia inaczej. Zdaniem apelującego co do pozwanego K. K. (1), powództwo podlega oddaleniu z uwagi na brak legitymacji procesowej biernej. Zgłoszenie roszczeń przez powódkę przeciwko dyrektorowi szkoły, a nie przeciwko rzeczywistemu pracodawcy, jakim jest Szkoła (...) w U., jest niezgodne z art. 3 kodeksu pracy. Po podniesieniu tego zarzutu, Sąd bez podstawy prawnej „dokonał sprostowania oznaczenia strony”, mimo iż przepisy postępowania takiej instytucji nie przewidują. Prawidłowy tok czynności sądu i podejmowanych decyzji winien być oparty na treści przepisów art. 203,194 i następnych KPC, a samo pismo wszczynające proces zgodnie z art. 126 par 1 pkt 2 KPC powinno zawierać oznaczenie strony. Rzeczą sądu nie jest samodzielne oznaczenie strony procesu, gdyż oznaczałoby to poszukiwanie przez sąd strony pozwanej, co stanowiłoby naruszenie jednej z podstawowych zasad postępowania cywilnego wyrażonej w art. 126 § 1 pkt 1 KPC w zw. z art. 187 § 1 KPC (post. SA we Wrocławiu z 23.2.2012 r., I ACa 195/12, niepubl.). Jeżeli istnieją wątpliwości co do oznaczenia strony, Sąd powinien sprawdzić wskazane przez powoda dane aby ustalić prawidłową tożsamość stron (zob. wyr. SN z 18.3.201 Or, VCNP 79/09, Legalis). Dopuszczalne jest również uściślenie oznaczenia strony przez Sąd w toku postępowania, byle tylko jej oznaczenie nie polegało na wskazaniu nowego podmiotu prawa cywilnego. Uściślenie oznaczenia strony przez Sąd nie może jedynie sięgać tak daleko, by rodziło wątpliwości odnośnie tego, jakiej osoby oznaczenie Sądu dotyczy. Także powód może uściślić oznaczenie strony pozwanej, jeżeli nie prowadzi ono do naruszenia tożsamości stron. Należy bowiem odróżnić niewłaściwe oznaczenie strony od niewłaściwego doboru podmiotu procesu. To pierwsze pozwala na konkretyzację, lecz nie na zmianę podmiotu procesu (zob. wyrok SN z 27.5.2010r. III CSK 248/09 Legalis).

Zdaniem apelanta brak formalnej decyzji procesowej odnośnie do udziału powoda (tu pomyłka apelującego) K. K. (1), powoduje że jego sprawa nie została rozstrzygnięta przez Sąd, choć została przez doręczenie pozwu zainicjowana. Dokonanie owych przekształceń podmiotowych jest możliwe dopiero z chwilą zawiązania sporu, czyli doręczenia powództwa pozwanemu. W realiach przedmiotowej sprawy dochodzi do sytuacji, w której jest reprezentowany podmiot, biorący udział w postępowaniu, w stosunku do którego zapada wyrok w sprawie, która nie została prawidłowo wszczęta przeciwko temu podmiotowi.

Przechodząc do rozważań w zakresie rozstrzygnięcia co do meritum sprawy, zdaniem strony skarżącej Sąd 1 Instancji nieprawidłowo zastosował przepisy. Istnieje wewnętrzna sprzeczność w uzasadnieniu wyroku, w którym Sąd 1 Instancji na przemian stosuje jedynie pragmatyki w postaci karty nauczyciela jako wyłączną podstawę do zaskarżenia decyzji pracodawcy i wyłączną podstawę do roszczenia o zapłatę, bez odwoływania się do treści przepisów kodeksu pracy o wypowiedzeniach zmieniających i uprawnieniach pracownika, by w następnym miejscu wskazywać, że pracodawca, per analogiam winien stosować pouczenia i tryb procedowania przewidziany w Kp dla wypowiedzenia zmieniającego, z kryteriami doboru pracownika.

W dalszej części apelujący wskazał na nierozróżnienie i błędną ocenę pisma pracodawcy zawierającego propozycję zmian w zatrudnieniu powódki. Procedując tę zmianę zgodnie z kartą nauczyciela, jak wskazał Sąd Najwyższy w

wyroku z dnia 27 lutego 2013 r. I PK 199/12: dyrektor szkoły ma obowiązek złożenia nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania propozycji ograniczenia zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia (...). Pismo dyrektora będące obowiązkową propozycją nie może być wypowiedzeniem warunków pracy, bowiem prawo wypowiedzenia uaktualnia się dopiero w momencie nieprzyjęcia propozycji przez nauczyciela. Stąd cały wywód sądu o doborze pracowników do zmiany warunków pracy oraz obowiązkowych pouczeń, jawi się jako oderwany od realiów sprawy i treści przepisów jakie były stosowane w momencie dokonywania czynności prawnej przez dyrektora.

W dalszej kolejności apelujący wskazał, że nauczyciel, który wyraził zgodę na ograniczenie zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż „%” obowiązkowego wymiaru zajęć, w istocie rzeczy przystaje (godzi się) na porozumienie zmieniające nauczycielski stosunek pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Ponieważ Sąd odniósł się przesłanek zastosowania art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela i na podstawie niepełnego materiału dowodowego ocenił, że pracodawca nie miał podstaw do zastosowania tej instytucji, co stało się podstawą do „przywrócenia warunków pracy i płacy”, apelujący załączył więc dokumenty podważające tę okoliczność i wskazujące, że wbrew twierdzeniom Sądu I Instancji doszło do takich zmian, o czym świadczy aneks do arkusza organizacyjnego szkoły, zatwierdzony już po dokonaniu stosownego zmniejszenia godzin powódki.

Z ostrożności procesowej apelujący wskazał, że wcześniej nie dowodził tej okoliczności, jako nie mającej znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy w oparciu o przepisy wskazane przez powódkę. Pozwana szkoła z przyczyn związanych z zapewnieniem najlepszej edukacji dla uczniów szkoły, zdecydowała się na „hipotetycznie przyjęte przez sąd” i mające rzeczywiście miejsce, „wymieszanie godzin przedmiotów”. Najważniejszy dla uczniów klas starszych przedmiot został powierzony nauczycielowi z najwyższymi kompetencjami, tak aby uczniowie przygotowujący się do egzaminów w CEA posiadli najwyższe umiejętności w zakresie kształcenia słuchu. Jak wynika z załączonych dokumentów kryterium były kompetencje nauczyciela, któremu powierzone lekcje w klasach starszych, wynikające z kierunkowo odmiennego wykształcenia powódki. Lekcje z zakresu audycji muzycznych, jako mniej determinujące w klasach starszych, pozostawiono powódce. Powódka miała też lekcje z zakresu kształcenia słuchu w klasach młodszych, które miały więcej czasu do egzaminu i istniała możliwość powierzenia tychże na kolejnych etapach kształcenia, nauczycielowi o najwyższych kompetencjach zawodowych. Rozwój zawodowy powódki nie zanotował progresu od 2007 roku, co świadczy ewidentnie o niepodnoszeniu kwalifikacji, co bezpośrednio wpływa na jakość nauczania i konieczność ingerencji dyrekcji w ten proces, tak aby zachować najwyższy poziom nauczania dla dzieci w szkole.

Wbrew zgromadzonemu materiałowi dowodowemu, sąd za podstawę rozstrzygnięcia przyjął gotowość powódki do świadczenia pracy. Natomiast powódka w tym czasie pracy dla pozwanego nie świadczyła. Treścią porozumienia jest w sposób oczywisty zarówno ograniczenie zatrudnienia, jak i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, co nie tylko wynika wprost z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, ale i pozostaje w zgodzie z zasadą prawa, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80 KP). Żadne przepisy prawa pracy nie przewidują zaś, ażeby nauczycielowi, który za swoją zgodą wykonuje pracę w ograniczonym wymiarze zajęć, przysługiwało wynagrodzenie za pracę w pełnym wymiarze zajęć, której faktycznie nie świadczy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2013 r., 111 PK 37/12, niepublikowany).

Z uzasadnienia uchwały SN 1 PZP 22/96 jednoznacznie wynika, że gdy przy stosowaniu art. 22 Karty Nauczyciela wbrew woli nauczyciela mianowanego doszło do niedopuszczalnego ograniczenia pełnego wymiaru zajęć to przysługuje mu roszczenie o wynagrodzenie w wymiarze 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”.

Tymczasem Sąd zastosował konsekwencje związane z brakiem zgody, do sytuacji w której pracownik zgodę wyraził, a pracy nie świadczył i w gotowości nie pozostawał. Nauczycielowi, który zaakceptował propozycję ograniczenia zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć za proporcjonalnie zmniejszonym wynagrodzeniem (art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela), w żadnym razie nie przysługuje roszczenie



odszkodowawcze do wysokości wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze zajęć, której szkoła nie może mu zapewnić w okolicznościach wymienionych w art. 20 Karty Nauczyciela, ponieważ nauczyciel nie wykonuje pracy w dotychczasowym niezmienionym wymiarze obowiązkowych zajęć. Apelujący przytoczył także uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 11 września 1996 r. I PZP 22/96, że jeżeli nauczyciel wyraził zgodę na pracę w ograniczonym wymiarze, należy zgodę tę ocenić w płaszczyźnie art. 80 i 81 § 1 Kodeksu pracy. W tym stanie rzeczy zdaniem apelującego, zasądzenie zaskarżonej kwoty jawi się co najmniej jako oparte na nieudowodnionych okolicznościach, które zgodnie z treścią art. 6 kc obciążają powódkę, a która obowiązkowi temu w realiach sprawy, nie sprostała.

W odpowiedzi na apelację, powódka wniosła o oddalenie apelacji w całości na koszt pozwanej, jako oczywiście bezzasadnej oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego.

Zdaniem powódki zarzuty podniesione w pkt. II i III apelacji są oczywiście bezzasadne. Powódka sporządzając pozew bez pomocy profesjonalnego pełnomocnika mylnie wskazała jako pozwanego pracodawcę dyrektora Szkoły (...) w U.. Pismem z 23.10.20r. sprostowała oczywistą omyłkę, wskazując jako pracodawcę Szkołę (...) w U. . Pismem z 02.11.20r. wezwano w charakterze strony pozwanej na rozprawę w dniu 25.11.20r. Szkołę (...) w U., którą w tym dniu reprezentował dyrektor szkoły i ustanowiony przez niego pełnomocnik. Pozwana szkoła, uczestniczyła w postępowaniu, składając m.in. zeznania w charakterze strony, przedstawiając dowody, odpowiadając na pytania i udzielając wyjaśnień. Sąd meriti rozpoznał istotę sprawy przeciwko pozwanemu pracodawcy - Szkole (...) w U., wobec którego zapadło zaskarżone orzeczenie.

Zarzuty podniesione w pkt. IV apelacji są również bezzasadne. Rozstrzygnięcie Sądu nie uchybia art. 20 ust. 1 pkt. 2 w zw. z art. 22 ust. 2 Karty nauczyciela. W szkole nie doszło do zmian organizacyjnych, w wyniku których powódce można by ograniczyć wymiar godzin. Przeciwnie, godziny powódki, co wykazano w postępowaniu - wskutek błędnej decyzji pracodawcy, zostały przydzielone innym nauczycielom, o niższych niż powódka kwalifikacjach. Zarówno w roku szkolnym 2019/2020, jaki i 2020/2021 istniały warunki do zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze godzin, co było obowiązkiem szkoły wobec posiadanego przez powódkę zatrudnienia z mianowania. Pozwana nie przedstawiła powódce jakichkolwiek kryteriów wskazujących, dlaczego to właśnie ona została pozbawiona godzin dydaktycznych. Nie sformułowano zasad doboru nauczycieli do ograniczenia zatrudnienia w przypadku zmian organizacyjnych. W pismach pozwanej nie wskazano na czym polegają zmiany organizacyjne, których skutkiem jest zmniejszenie powódce wymiaru godzin. Stosowana przez szkołę praktyka, zawiadamiania nauczycieli wiosną każdego roku szkolnego o obniżeniu od nowego roku szkolnego pensum z powodu zmian organizacyjnych, w trybie art. 22 ust. 2 k.n. - bez faktycznej podstawy, niejako „na zapas” stanowi oczywiste naruszenie przepisów o możliwości rozwiązania z nauczycielem mianowanym stosunku pracy z powodu zmian organizacyjnych bądź częściowej likwidacji szkoły i nie może podlegać ochronie.

Powódka wskazała także, iż pomimo zapadłego wyroku i wyczerpującej argumentacji zawartej w uzasadnieniu, szkoła konsekwentnie narusza wskazane przepisy. W dniu 22.04.21r. ponownie otrzymała ze szkoły pismo o ograniczeniu od 01.09.21r. wymiaru godzin, z żądaniem złożenia oświadczenia woli w kwestii ograniczenia zatrudnienia oraz pouczeniem o możliwości odwołania się do Sądu Pracy. Niezasadny jest zarzut naruszenia przepisów Kodeksu pracy: art. 45, art. 80 i art.81 k.p.

Powódka konsekwentnie domagała się od pracodawcy przywrócenia pełnego wymiaru godzin, pozostając w gotowości do świadczenia pracy w pełnym wymiarze, na co wskazuje obszerna korespondencja powódki z pozwaną. Nieuzasadniony i oczywiście spóźniony, jest wniosek dowodowy zawarty w pkt. V apelacji, a podany w uzasadnieniu powód jego zgłoszenia, dopiero na tym etapie postępowania, uchyla się wszelkim komentarzom. Twierdzenie, że potrzeba złożenia arkusza organizacyjnego pojawiła się dopiero na etapie postępowania apelacyjnego jest w tym stanie sprawy oczywiście bezzasadne. Załączone do apelacji dokumenty były w posiadaniu pozwanej od długiego czasu - data wydruku arkusza to 23.08.2019r. Strona powodowa zgłosiła żądanie doręczenia arkuszy organizacyjnych w piśmie procesowym z dnia 15.11.20r. Nie istniały żadne przeszkody, aby złożyć ten dokument we właściwym czasie tj. na etapie postępowania przed Sądem I instancji.

Strona pozwana nie wykonała zarządzenia Sądu meriti wydanego na rozprawie w dniu 25.11.20r. i do zamknięcia przewodu w dniu 10.02.21r. nie przedstawiła na piśmie stanowiska procesowego w odpowiedzi na pismo powódki z dnia 15.11.20r. Pomimo żądań zgłaszanych na kolejnych terminach rozpraw pozwana nie doręczyła stronie powodowej odpisów arkuszy organizacyjnych, których kopię powódka wykonała osobiście z akt sądowych. Już tylko na marginesie wskazać należy, że w załączonym do apelacji -jak pozwana określa - „aneksie” do arkusza organizacyjnego na rok 2019/2020 nadal w zatrudnieniu pozostaje M. S., który jest nauczycielem stażystą, zatrudnionym na umowie o pracę na czas określony i ma niższe od powódki kwalifikacje zawodowe. Nauczyciel ten nadal ma przydzielone 4 g. zajęć, które w tych okolicznościach stanowią brakujące powódce uzupełnienie do pełnego wymiaru godzin, której przydzielono 14 g. w miejsce wymaganych 18 g.

Również za spóźniony i irrelevantny należy uznać złożony odpis dyplomu ukończenia studiów J. P., a załączony odpis aktu mianowania powódki potwierdza jej wysokie kwalifikacje do nauczania przedmiotu „kształcenie słuchu”. Jako oczywiście spóźnione i całkowicie bezzasadne należy także ocenić próby podważania kompetencji zawodowych powódki, zgłaszane dopiero w postępowaniu odwoławczym. Zgromadzone dowody jednoznacznie wskazują, że powódka ma w szkole najwyższe kwalifikacje do nauczania przedmiotu „kształcenie słuchu”.

### **SĄD OKRĘGOWY ZWAŻYŁ:**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutu naruszenia przepisów postępowania tj. art. 126 §1 pkt 2 w związku z art. 194 w związku z art. 203 k.p.c. poprzez niewłaściwe oznaczenie strony postępowania, dokonanie zmian podmiotowych po stronie pozwanej, z pominięciem wskazanych przepisów i orzeczenie w sprawie, w której nie doszło skutecznie do zmiany strony pozwanej, co w konsekwencji zdaniem apelującego doprowadziło do zasądzenia roszczenia od formalnie nie biorącego udziału w sprawie podmiotu. Sąd Okręgowy nie podzielił tego zarzutu uznając go za całkowicie bezzasadny. O ile w pozwie napisanym samodzielnie przez powódkę, jako stroną pozwaną wskazała błędnie dyrektora szkoły muzycznej, a nie szkołę, to skutecznego sprostowania tej pomyłki powódka dokonała w piśmie procesowym z 23.10.2020r (k.61) wskazując w nim, że stroną pozwaną jest Szkoła (...) w U.. Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu I instancji, że w tych okolicznościach nastąpiło jedynie niewłaściwe oznaczenie strony pozwanej.

Każdej modyfikacji oznaczenia stron nie można utożsamiać z podmiotową zmianą powództwa, wobec konieczności odróżnienia niewłaściwego oznaczenia strony od niewłaściwego doboru podmiotów procesu. Stąd też sprostowanie oznaczenia strony przez powoda nie stanowi przekształcenia podmiotowego procesu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2000 r., I CKN 749/00 oraz wyrok tego Sądu z 16 listopada 2006 r., II CSK 143/06, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2011 r. II PK 240/10). Wypada także dodać, że wobec sprostowania strony pozwanej przez powódkę, odpadł obowiązek działania Sądu I instancji z urzędu na podstawie art. 477 kpc., w myśl którego w postępowaniu wszczętym z powództwa pracownika wezwania do udziału w sprawie, o którym mowa w art. 194 § 1 i 3, sąd może dokonać również z urzędu. Określenia, że sąd "może" wezwać z urzędu, nie należy rozumieć w ten sposób, że wezwanie zależy od swobodnego uznania sądu. Obowiązek wezwania z urzędu do udziału w sprawie dotyczy przypadku, w którym wiadomo sądowi, kto jest legitymowany w sporze (w rozpoznawanym przypadku - w charakterze pozwanego). O jego istnieniu można i należy przy tym mówić pod warunkiem, że pracownik wyraźnie się nie przeciwstawia wezwaniu właściwego podmiotu do udziału w sporze w charakterze strony. Uwzględniając powyższe, pogląd apelującego o braku skutecznej zmiany strony pozwanej jest chybiony, a w konsekwencji także zarzut naruszenia art. 126 §1 pkt 2 w związku z art. 194 w związku z art. 203 k.p.c .

Przechodząc do meritum apelacji, dotyczącej zarzutów naruszenia prawa materialnego, tj. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, poprzez błędne przyjęcie, że nie doszło do zmian organizacyjnych po stronie szkoły, że powódka ma roszczenie o przywrócenie warunków pracy i płacy, co w konsekwencji doprowadziło do naruszenia art. 45 i nast. K.p. w związku z art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela, poprzez ich zastosowanie, to zarzuty te również są niezasadne .

Zacząć należy od tego, iż zasadą ustanowioną w art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela jest, że nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania, a taki status posiada powódka, powinien pracować w pełnym wymiarze zajęć. Odstępstwa od tego ustawowego wymagania przewiduje art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela (ograniczenie do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalne zmniejszenia wynagrodzenia). Gdy z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, 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, pracodawca może zaproponować nauczycielowi ograniczenie wymiaru zajęć, a w razie braku zgody nauczyciela na ograniczenie wymiaru zatrudnienia, może dokonać na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, definitywnego wypowiedzenia stosunku pracy z końcem roku szkolnego, z podaniem informacji o możliwości przejścia w stan nieczynny.

Wystąpienie z propozycją zmiany treści nauczycielskiego stosunku pracy za porozumieniem stron stanowi w istocie ofertę zgodnej zmiany warunków pracy lub płacy, do której stosuje się odpowiednio - na podstawie art. 91c ust. 1. Karty Nauczyciela i art. 300 k.p. - przepisy Kodeksu cywilnego - art. 66 i nast. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 r., I PKN 58/00, OSNAPiUS 2002 Nr 9, poz. 211). Oznacza to, że pracownik może przyjąć ofertę pracodawcy pragnącego zmienić treść umowy o pracę w określonym terminie przez zwykłe wyrażenie na to zgody. Istotne jest przy tym, że zgoda pracownika powinna być uzewnętrzniona w sposób wyraźny i nie budzący wątpliwości.

W rozpoznawanej sprawie, wbrew błędnemu twierdzeniu apelacji, nie ma faktycznych podstaw do przyjęcia, że zgoda powódki na zaproponowane warunki w zakresie ograniczenia zatrudnienia do wymiaru 14/18 i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia, wyrażona w oświadczeniu z 25 kwietnia 2019r. i z 18 maja 2020, była wystarczająca do zastosowania art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. W ocenie Sądu Okręgowego, zgoda powódki nie może być oceniona w oderwaniu od treści pisma z 2 września 2019r., w którym wprost zarzuca pracodawcy naruszenie art. 20, 22 Karty Nauczyciela wnosząc o „przywrócenie pełnego etatu” .... Co więcej, w kolejnych pismach do pracodawcy, powódka wykazuje brak podstaw faktycznych do obniżenia pensum i wynagrodzenia, nie wyłączając w tym zakresie pisma do Ministerstwa Kultury Departament Szkolnictwa Artystycznego. W kolejnym piśmie z 25 maja 2020r. skierowanym do dyrektora pozwanej szkoły, powódka wnosi o wskazanie „uzasadnienia faktycznego i prawnego” i zapowiada w nim dochodzenie roszczeń, co de facto nastąpiło w niniejszym procesie. Powyższe fakty wskazują ewidentnie, że powódka podważając zgodność z prawem ograniczenia pensum i wynagrodzenia, nie wyrażała na nie zgody.

Przepis art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, a ściślej sytuacja dla której jest przewidziany, może być punktem wyjścia w ocenie zgody nauczyciela na zmniejszenie zatrudnienia na podstawie art. 22 ust. 2 tej ustawy, jako wyjątek od reguły pełnego pensum, jednak przede wszystkim wtedy, gdy sam nauczyciel podważa zgodność z prawem zgody na ograniczenie zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 marca 2016 r., III PK 85/15 (LEX nr 2023931)). Z taką sytuacją mamy dokładnie do czynienia w niniejszej sprawie.

Podkreślić trzeba, że sedno rozpoznawanej sprawy sprowadza się w pierwszej kolejności do oceny, czy wystąpiły w pozwanej szkole zmiany organizacyjne, o jakich mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, a dopiero po ich stwierdzeniu, czy były podstawy do ograniczenia powódce pensum i proporcjonalnie wynagrodzenia na podstawie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. W przeciwnym bowiem razie, gdy nie zostaną spełnione przesłanki z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, zgoda nauczyciela na ograniczenie pensum i wynagrodzenia traci na znaczeniu. Zarzut naruszenia art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, w ocenie Sądu Okręgowego jest chybiony. Pozwany uzasadniał ograniczenie powódce pensum i proporcjonalnie wynagrodzenia wywodząc, iż doszło do zmian o jakich mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, nie wskazując o jakie konkretnie zmiany chodzi, powołując się ogólnie tylko na „aneks do arkusza organizacyjnego szkoły, zatwierdzonego już po dokonaniu zmniejszenia godzin powódce” (co do tych arkuszy będzie mowa w dalszej części).

Zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania

uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny.

Zgodnie z 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.

Jak trafnie wywiódł Sąd Rejonowy, ocenę czy w pozwanej szkole doszło do zmian, o jakich mowa w cyt. art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, należy odnieść do liczby godzin przewidywanych w danym roku szkolnym dla określonych przedmiotów nauczania w poszczególnych oddziałach, w porównaniu do roku poprzedniego. Materiał dowodowy w postaci arkuszy organizacyjnych w roku szkolnym 2019/2020, 2020/2021, nie pozostawia wątpliwości, że w pozwanej placówce nie doszło do zmian organizacyjnych uniemożliwiających dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze godzin. Jak zasadnie wywiódł Sąd I instancji, nie zmieniła się bowiem liczba godzin w zakresie głównego i obowiązkowego przedmiotu nauczanego przez powódkę - kształcenia słuchu i nie zmieniła się liczba oddziałów. W roku szkolnym 2019/2020 kształcono 95 dzieci w 11 oddziałach, przy etatyzacji 12,84, w roku szkolnym 2020/2021 kształcono 94 dzieci w 11 oddziałach, przy etatyzacji 13,84. Mimo to w roku szkolnym 2019/2020 co do przedmiotów, do nauczania których powódka posiada kwalifikacje (kształcenia słuchu, chór i zespół kameralny), dyrektor placówki dokonał podziału godzin przydzielając: powódce 12 godzin zajęć dydaktycznych tygodniowo (4 - kształcenie słuchu i 8 - audycje muzyczne), J. P. 18 godzin zajęć dydaktycznych (kształcenia słuchu), a przyjętemu od 2 lat M. S. 6 godzin zajęć dydaktycznych tygodniowo (2 - orkiestra, 2 - chór i 2 - zespół kameralny). Natomiast w roku szkolnym 2020/2021 od 1 września 2020 roku przydzielono powódce 14 godzin zajęć dydaktycznych tygodniowo (4 z zakresu kształcenia słuchu i 10 z zakresu audycji muzycznych), J. P. 18 godzin zajęć dydaktycznych tygodniowo (16 - kształcenie słuchu, 2 - orkiestra), M. S. 4 godziny zajęć dydaktycznych tygodniowo (2 - chór i 2 - zespół instrumentalny).

Powyższe fakty w pełni uzasadniają twierdzenie o braku przesłanek z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, gdyż nie doszło w pozwanej szkole do zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów, ani do zmiany planu nauczania. Jak trafnie wywiódł Sąd I instancji, już tylko z tych powodów ograniczenie powódce pensum na podstawie z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela należy uznać za nieskuteczne.

Użycie przez Sąd Rejonowy w zaskarżonym wyroku sformułowania odpowiadającego treści art. 42 k.p. tj. „przywraca powódce dotychczasowe warunki pracy i płacy...”, nie czyni zasadnym zarzutu apelacji o naruszeniu art. 45 kp. w związku z art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela przez jego zastosowanie. Sąd Rejonowy nie procedował bowiem w oparciu o art. 45 kp., stosowany poprzez art. 42 kp. do wypowiedzenia zmieniającego. Sąd ten wyraźnie zaznaczył, że podstawą rozstrzygnięcia są art. 22 ust. 2 w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, stanowiące samodzielną podstawę prawną, bez potrzeby odwoływania się do wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p. Ugruntowane jest zresztą stanowisko judykatury, że rozwiązanie, zmiany, a także nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym unormowane zostały w Karcie Nauczyciela w sposób całościowy i wyczerpujący, w tym co do stosunków pracy z mianowania regulowanych przepisami szczególnymi pragmatyk służbowych, do których przepisy Kodeksu pracy stosuje się wyłącznie w zakresie nieuregulowanymi tymi szczególnymi przepisami (art. 5k.p. lub w szczególności art. 91c Karty Nauczyciela – por. także wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 stycznia 2001 r., I PKN 215/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 482, z dnia 11 kwietnia 2001 r., I PKN 343/00, OSNP 2003 nr 2, poz. 34 oraz z dnia 17 grudnia 2001 r., I PKN 752/00, OSNP 2003 nr 24, poz. 592).

Reasumując, przywrócenie powódce dotychczasowych warunków pracy i płacy, obowiązujących przed ograniczeniem wymiaru czasu pracy, dokonanego w piśmie z 16 kwietnia 2019r., jest wynikiem uzasadnionego stwierdzenia przez sąd meriti braku przesłanek z art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela, warunkujących obniżenie powódce jako nauczycielowi mianowanemu pensum i proporcjonalnie wynagrodzenia, na podstawie z art. 22 ust. 2 Karty

Nauczyciela . Sąd Okręgowy także podziela przytoczony przez sąd I instancji meriti pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z 21 listopada 2018r. I PK 154/17, że brak możliwości stosowania wypowiedzenia zmieniającego i przyjęcie zaproponowanych niekorzystnych warunków zatrudnienia w obawie o możliwość utraty pracy i środków utrzymania, nie może pozbawiać nauczyciela mianowanego prawa do sądowego ustalenia, czy zostały w stosunku do tego nauczyciela spełnione warunki określone w art. 22 ust. 2 w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Mogłoby to bowiem zostać ocenione również jako naruszenie prawa do Sądu (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP).

Naruszenie przez pozwaną szkołę przepisów art. art. 22 ust.2 w związku z art. 20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela, co zostało wykazane w niniejszym postępowaniu, już samo w sobie powoduje nieskuteczność ograniczenia powódce pensum , co zasadnie stwierdził Sąd I instancji. Zaakcentowanie przez Sąd Rejonowy ( tylko hipotetycznie) , że w przypadku zajścia zmian o jakich mowa w cyt. art. 20 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela pracodawca winien wskazać kryteria doboru pracownika do zmiany warunków zatrudnienia, jest jak najbardziej trafne. Słuszna jest przy tym uwaga Sądu meriti, że pozwany w ogóle tego nie uczynił . Samo zaś ogólne powołanie się na zapewnienie odpowiedniej jakości kształcenia tego wymogu nie spełnia.

Niewyrażenie przez nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania zgody na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, nie może stanowić wyłącznego kryterium doboru go do zwolnienia na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 tej Karty (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2006 r., III PK 57/2006, OSNP 2007 nr 19-20, poz. 272).

Nie znalazł akceptacji Sądu Okręgowego także kolejny zarzut naruszenia art. 80 kp. i art. 81 kp. Apelujący uzasadnia go wyrażeniem zgody przez powódkę na ograniczenie pensum, co już samo w sobie pozbawia nauczyciela prawa do odszkodowania do wysokości wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze zajęć. Sąd Okręgowy podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w uchwale z 11 września 1996 r., I PZP 22/96, ( jej fragment przytacza także apelujący), który zachował aktualność na gruncie obecnie obowiązującej ustawy Karta Nauczyciela , że jeżeli nauczyciel wyraził zgodę na pracę w ograniczonym wymiarze, należy zgodę tę ocenić w płaszczyźnie art. 80 i 81 § 1 Kodeksu pracy. W niniejszej sprawie zgodę powódki takiej ocenie poddano, jednakże forsowany pogląd o rzekomej zgodzie na ograniczenie pensum nie znalazł potwierdzenia, a co istotne pozostaje bez znaczenia w rozpoznawanej sprawie, o czym była mowa na wstępie rozważań. Zarówno niedopuszczalne ograniczenie powódce pełnego wymiaru zajęć, jak i jej gotowość do wykonywania pracy w pełnym wymiarze zajęć, wbrew wywodom apelacji , została wykazana i nie budzi wątpliwości. To uzasadnia prawidłowość orzeczenia Sądu I instancji , opartego o treść art. 81 kp. w związku z art. 91 c ust.1 Karty Nauczyciela.

Odnosząc się do powoływanych w apelacji nowych dowodów w postaci arkuszy organizacyjnych w roku szkolnym 2019/2020 i 2020/2021, stanowiących wg. apelującego aneks zatwierdzony już po dokonaniu zmniejszenia powódce godzin, to są one spóźnione ( art. 381 kpc.). Jak zasadnie podnosi powódka w odpowiedzi na apelację, data wydruku powoływanych arkuszy wskazuje , iż były w posiadaniu strony pozwanej już na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego i pozwana mogła je zgłosić .

Co do zgłoszonych dowodów w postaci akt osobowych J. P. i M. S. , mających uzasadniać zastosowane przez pozwaną kryteria doboru wobec powódki, należy stwierdzić , że poza tym że są spóźnione, to przede wszystkim zbędne, gdyż pozwana nie wykazała przesłanek z art. 20 ust. 1 pkt 2 , uzasadniających zastosowanie wobec powódki art. 22 ust. 2 Karta Nauczyciela.

Z powodów wyżej wskazanych , apelacja jako całkowicie bezzasadna podlegała oddaleniu,

o czym Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 385 kpc.

O kosztach procesu za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 kpc. w związku z § 10 ust.1 pkt 1 w związku z § 9 ust.1 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1800), w brzmieniu nadanym rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z 3.10.2016 roku zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2016 roku, poz. 1668).