

Sygn. akt V Pa 140/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 grudnia 2015 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSO Andrzej Marek (spr.)

Sędziowie SSO Krzysztof Głowczyński, SSO Jacek Wilga

Protokolant star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 17 grudnia 2015 r. **w Legnicy**

na rozprawie

sprawy z powództwa J. T.

przeciwko (...)w L.

o wynagrodzenie, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i odprawę

na skutek apelacji powódki

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

z dnia 23 września 2015 r. **sygn. akt** IV P 429/14

I. oddala apelację,

II. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie pozwanej w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Legnicy wyrokiem z dnia 23 września 2015 r. wydanym w sprawie o sygn. akt IV P 429/14 zasądził od strony pozwanej (...) w L. na rzecz powódki J. T. kwotę 3.394,48 zł brutto tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za okres od stycznia 2014 r. do kwietnia 2014 r. włącznie, z ustawowymi odsetkami liczonymi od wskazanych kwot i dat, oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt II) oraz orzekł o kosztach procesu (pkt III), nieuiszczonych kosztach sądowych (pkt IV i V) oraz rygorze natychmiastowej wykonalności (pkt VI).

Swoje rozstrzygnięcie Sąd ten poprzedził następującymi ustaleniami faktycznymi:

Powódka była zatrudniona u strony pozwanej od 1998 r. na stanowisku terapeuty, posiadając stopień nauczyciela dyplomowanego od 2005 r., ostatnio za wynagrodzeniem w wysokości 3956,62 zł miesięcznie. Z uwagi na wejście w życie z dniem 2 stycznia 2014 r. przepisu art. 237 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, pracodawca początkowo w drodze wypowiedzenia zmieniającego, a na skutek sprzeciwu powódki, w drodze informacji o zmianie warunków zatrudnienia z dnia 3 stycznia 2014 r., poinformował J. T., iż z dniem 2 stycznia 2014 r. jej stosunek pracy wynikający z Karty Nauczyciela przekształcił się w stosunek pracownika samorządowego, wymiar czasu pracy wzrosł z 26 do 40 godzin tygodniowo, a wynagrodzenie będzie wynosić 2100 zł plus dodatek z tytułu

wysługi lat oraz premia uznaniowa. Powódka nie wyraziła zgody na zmienione warunki zatrudnienia, w związku z czym dnia 3 stycznia 2014 r. strona pozwana wypowiedziała jej umowę o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem, które upływało dnia 30 kwietnia 2014 r. z powodu braku jej zgody na nowe warunki zatrudnienia. Prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego w Legnicy z dnia 18 września 2014 r. zmieniono wyrok Sądu pierwszej instancji uwzględniający powództwo J. T. o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia jej umowy o pracę, oddalając jej powództwo w całości.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo J. T. o wyrównanie wynagrodzenia, godziny nadliczbowe i odprawę pieniężną w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy zasługiwało na uwzględnienie jedynie w części dotyczącej żądania wyrównania wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Uznał, że niewątpliwie powódka należała do kręgu nauczycieli, których status z dniem 2 stycznia 2014 r. uległ zmianie poprzez ustanie zatrudnienia w oparciu o Kartę Nauczyciela i uzyskanie statusu pracownika samorządowego. Taka zmiana reżimu zatrudnienia nastąpiła na mocy ustawy i nie wymagała wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Ze zmianą tą łączyło się zwiększenie wymiaru obowiązującego powódkę czasu pracy z 26 na 40 godzin tygodniowo, stąd Sąd uznał, że przepracowane przez powódkę godziny ponad dotychczasowe pensum nie stanowiło po 2 stycznia 2014 r. świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Zdaniem Sądu Rejonowego zmiana statusu pracowniczego powódki dokonana aktem normatywnym nie powodowała jednak automatycznie zmiany wysokości przysługującego jej wynagrodzenia. Nowo obowiązujące ją przepisy nie narzucały bowiem stawek wynagrodzenia dla poszczególnych nauczycieli. Dlatego też w tym zakresie Sąd uznał że jeśli strona pozwana chciała w związku ze zmianą przepisów regulujących reżim zatrudnienia przyznać powódce niższe wynagrodzenie, powinna skorzystać z wypowiedzenia zmieniającego, a brak akceptacji nowych warunków płacy powoduje nieskuteczność nowo zaproponowanych przez pracodawcę postanowień o niższym wynagrodzeniu za pracę. W konsekwencji Sąd uznał za zasadne żądanie zapłaty tytułem wyrównania wynagrodzenia.

Odnosnie żądania odprawy pieniężnej, Sąd pierwszej instancji wskazał, że podstawową przesłanką jej przyznania jest rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy, o czym stanowi art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Tymczasem przyczyną ustania stosunku pracy był brak akceptacji powódki nowych warunków pracy i płacy, zatem co najmniej współprzyczyniła się do zakończenia zatrudnienia.

Powyższy wyrok w części oddalającej powództwo zaskarżyła apelacją powódka J. T., zarzucając:

1. Naruszenie prawa materialnego tj. art. 237 ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej w związku z art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych w zw. z art. 42 kodeksu pracy i art. 18 § 1 kodeksu pracy oraz w związku z art. 42 Karty Nauczyciela, poprzez błędne przyjęcie, że z mocy samego prawa z dniem 2 stycznia 2014r. powódka obowiązana była do świadczenia pracy w wymiarze 40/40 tygodniowo, podczas gdy odrębnie ustalone warunki czasu pracy w wymiarze 26/26 tygodniowo, stanowiły indywidualne, uprzywilejowane ustalenia stosunku pracy powódki zgodnie z art. 42 ust. 2 i nast. Karty Nauczyciela w stosunku do podstawowych norm czasu pracy określonych w art. 42 ust. 1 Karty Nauczyciela i ich zmiana - wobec stosowania w stosunku do powódki od dnia 2 stycznia 2014r. przepisów kodeksu pracy - winna nastąpić w drodze wypowiedzenia zmieniającego;
2. Naruszenie prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c., wobec nieprawidłowej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i błędnego uznania, że powódka współprzyczyniła się do rozwiązania stosunku pracy, na skutek nie przyjęcia zaproponowanych przez pozwaną warunków zatrudnienia, podczas gdy zaproponowane powódce warunki były rażąco niekorzystne w stosunku do poprzednio obowiązujących powódkę, zmniejszające wynagrodzenie powódki o 30% przy jednoczesnym zwiększeniu czasu pracy powódki o 40% tygodniowo, co obiektywnie uprawniało powódkę do odmowy ich przyjęcia.
3. Naruszenie prawa materialnego tj. art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. i w związku z art. 42 § 1 kodeksu pracy poprzez nieprawidłową wykładnię doręczonej powódce „informacji o nowych zasadach zatrudniania” z dnia 2 stycznia 2014r. i uznanie, że dokument ten nie stanowi wypowiedzenia zmieniającego, a informacja powódki o nie

przyjęciu proponowanych w dokumencie tym warunków zatrudnienia, skutkowałą definitywnym wypowiedzeniem przez pozwaną stosunku pracy, podczas gdy o skutku jaki wywiera dane oświadczenie woli nie decyduje jego nazwa, a okoliczności złożenia i wola stron, zatem doręczenie w dalszej kolejności powódce wypowiedzenia umowy o pracę z uwagi na nieprzyjęcie propozycji nowych warunków pracy i płacy, należy uznać za zbędne i niewywierające skutków prawnych, a jedynie stanowiące potwierdzenie rozwiązania umowy o pracę wobec nie przyjęcia przez powódkę nowych warunków pracy i płacy.

W związku z podniesionymi zarzutami powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od strony pozwanej na jej rzecz kwoty 17 455,13 złotych z odsetkami ustawowymi liczonymi od szczegółowo wskazanych kwot i dat z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i odprawy pieniężnej. Domagała się ponadto zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie na jej rzecz kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem II instancji według norm przepisanych, podzielając w pełni stanowisko wyrażone w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia i ocenę prawną dokonaną przez Sąd pierwszej instancji, zwłaszcza w kwestii zmiany *ex lege* reżimu zatrudnienia powódki z dniem 2 stycznia 2014 r. z nauczyciela zatrudnionego w oparciu o Kartę Nauczyciela na pracownika samorządowego. Także zakres tej zmiany odgórnie narzuconej przez ustawę Sąd Rejonowy określił prawidłowo, uznając, że dotyczyła ona zmiany samego statusu powódki na pracownika samorządowego, co jednocześnie pociągało za sobą wygaśnięcie stosowania wobec niej norm z art. 42 Karty Nauczyciela odnośnie 26 godzinnego pensum i zastąpienie z mocy prawa wskazanego tam czasu pracy ogólną tygodniową normą 40-godzinną, wynikająca z art. 129 § 1 k.p. w zw. z art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych.

Słusznie też, w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji przyjął, że odnośnie wyżej wymienionych zmienionych z mocy ustawy warunków pracy powódki, nie miał zastosowania art. 42 k.p., jak utrzymywała skarżąca. Istotnie bowiem, jak wskazano w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażane jest jednoznaczne stanowisko, iż tryb wypowiedzenia zmieniającego nie jest wymagany w przypadku, gdy warunki pracy i płacy zmieniają się wskutek aktu normatywnego wprowadzonego na poziomie centralnym. Zmiana przepisów ustawowych dookreślających treść stosunku pracy powoduje zmianę obowiązków i praw stron niezależnie od ich woli (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 kwietnia 2009 r., II PK 277/08, Lex nr 653433; z dnia 18 sierpnia 2015 r., II PK 234/14, Legalis nr 1337759; z dnia 25 września 2015 r., II PK 307/14, Legalis nr 1352527).

Wobec powyższego, twierdzenia skarżącej, jakoby zmiana obowiązującego ją wymiaru czasu pracy powinna nastąpić na mocy wypowiedzenia zmieniającego, były nieuzasadnione. Nie jest bowiem tak, jak twierdzi w apelacji powódka, że 26 –godzinny wymiar czasu pracy wynikał z indywidualnych korzystnych dla niej postanowień umownych zawartych z pracodawcą, a bezpośrednio z art. 42 Karty Nauczyciela. Na mocy art. 237 w.w. ustawy z dniem 2 stycznia 2014 r. przepisy Karty Nauczyciela przestały mieć zastosowanie w stosunku do powódki, a w zamian automatycznie znalazł zastosowanie art. 129 k.p. w zw. z art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych. Sąd nie podziela twierdzeń skarżącej także odnośnie tego, iż wspomniany art. 237 ust. 2 ustawy o wspieraniu rodziny (...) zmieniając status prawny powódki z nauczyciela na pracownika samorządowego nie wprowadzał żadnych nowych postanowień w przedmiocie wymiaru czasu pracy. Taka wykładnia tego przepisu jest sprzeczna nie tylko z jego celem i wykładnią systemową ustawy, ale nawet już z brzmieniem jego ustępu 1, w którym ustawodawca wyraźnie wskazał na 2-letnie przejściowe obowiązywanie Karty Nauczyciela w stosunku do grupy pracowników takich jak powódka.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy uznał, że prawidłowe było nieuwzględnienie przez Sąd pierwszej instancji żądania powódki o wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, przypadające po 2 stycznia 2014 r. ponad 26 - godzinną normę tygodniową (tzw. pensum nauczycielskie).

Za nietrafne Sąd odwoławczy uznał także zarzuty apelacji odnośnie nieuwzględnienia roszczenia z tytułu odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Zarzuty w tym zakresie były skonstruowane dwutorowo – z jednej strony skupiały się na twierdzeniu, iż Sąd Rejonowy niewłaściwie ustalił przyczynienie się powódki do rozwiązania z nią umowy o pracę w sytuacji, gdy jej odmowa przyjęcia nowych warunków zatrudnienia – zwłaszcza niższego wynagrodzenia przy większym wymiarze czasu pracy – była jej zdaniem uzasadniona. Z drugiej strony skarżąca zarzuca, że naruszono art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez błędną wykładnię złożonej jej dnia 2 stycznia 2014 r. informacji o nowych zasadach zatrudnienia. Jej zdaniem informacja ta stanowiła wypowiedzenie zmieniające, a w konsekwencji stosunek pracy wygasł z powodu nieprzyjęcia przez nią nowych warunków, a nie w trybie wypowiedzenia definitywnego, które w jej ocenie było w tej sytuacji zbędne.

Tak stawiane zarzuty nie mogą odnieść - zamierzonego przez powódkę skutku - wobec treści prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego w Legnicy z dnia 18 września 2014 r. V Pa 79/14, na mocy którego powództwo skarżącej o odszkodowanie zostało oddalone, z powodu uznania przez ten Sąd, iż wypowiedzenie umowy o pracę złożone powódce dnia 3 stycznia 2014 r. w trybie art. 45 k.p. było prawidłowe, skuteczne i zasadne, a wskazana w nim przyczyna – brak zgody na wszelkie nowe warunki zatrudnienia, w tym także na zmianę statusu pracowniczego powódki wskutek art. 237 w.w. ustawy i nowy wymiar czasu pracy, mimo że w tym zakresie zmiany wymuszone były ex lege – była przyczyną rzeczywistą i uzasadniającą złożenie wypowiedzenia przez stronę pozwaną.

Powyższy wyrok wiąże strony oraz Sąd w niniejszej sprawie, a związanie orzeczeniem oznacza zakaz dokonywania ustaleń sprzecznych z uprzednio osądzoną kwestią, a nawet niedopuszczalność prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego. Przypomnieć też należy, że powaga rzeczy osądzonej rozciąga się również na motywy wyroku w takich granicach, w jakich stanowią one konieczne uzupełnienie rozstrzygnięcia, niezbędne dla wyjaśnienia jego zakresu – tj. w przypadku niniejszej sprawy w zakresie sposobu i przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. Nadto stwierdzenie, że wypowiedzenie umowy o pracę naruszało obowiązujące przepisy, a także badanie rzeczywistości i zasadności podanej przyczyny wypowiedzenia może być dokonane wyłącznie w postępowaniu sądowym toczącym się na skutek powództwa pracownika o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2011 r., II PK 4/11, Legalis nr 443689).

Tym samym w niniejszym postępowaniu nie ma prawnych możliwości ustalenia, jak chciała powódka, iż do wypowiedzenia jej umowy o pracę doszło w trybie art. 42 § 3 k.p., a nie w trybie wypowiedzenia definitywnego. Nie ma też możliwości badania, czy brak zgody na nowe warunki zatrudnienia był w sytuacji powódki usprawiedliwiony, gdyż kwestię tą przesądził i szczegółowo rozważył Sąd Okręgowy w w.w. wyroku w sposób wiążący. Ustalona w tym wyroku przyczyna wypowiedzenia wiąże Sąd oraz strony i tylko w oparciu o określoną w nim przyczynę można rozpatrywać żądanie powódki o odprawę pieniężną.

Mając zaś na uwadze, że przyczyną tą był brak zgody powódki na nowe warunki pracy wynikające z ustawy – nieuzasadnione (jak przesądzono o tym w w.w. wyroku) odnośnie kwestii zmiany jej statusu na pracownika samorządowego i wprowadzenia powszechnego wymiaru czasu pracy – wykluczonym jest by uznać, że wyłącznym powodem uzasadniającym definitywne wypowiedzenie skarżącej umowy o pracę były przyczyny jej nietoczące, a leżące po stronie pracodawcy. Tym samym nie znajduje zastosowania art. 10 w zw. z art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietoczących pracowników.

Reasumując powyższe wywody, Sąd Okręgowy uznał, że w sprawie nie miały miejsca zarzucane uchybienia prawa procesowego i materialnego, stąd apelacja powódki jako pozbawiona usprawiedliwionych podstaw podlegała oddaleniu w oparciu o treść art. 385 k.p.c.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego Sąd wydano na podstawie art. 102 k.p.c., mając na uwadze charakter sprawy oraz sytuację majątkową i życiową powódki.

SSO Krzysztof Głowczyński SSO Andrzej Marek SSO Jacek Wilga