

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 grudnia 2015 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Andrzej Stasiuk
Sędziowie:	SSO Monika Miller-Młyńska (spr.) SSR del. Elżbieta Góralska
Protokolant:	st.sekr.sądowy Katarzyna Herman

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 grudnia 2015 roku w S.

sprawy z powództwa I. D., D. S., M. I., K. S., A. S.

przeciwko (...) Ośrodkowi (...) w R.

o zapłatę dodatku za warunki pracy nauczyciela oraz dodatku mieszkaniowego

na skutek apelacji wniesionej przez powodów I. D., D. S., M. I., K. S., A. S. od wyroku Sądu Rejonowego w Choszczynie z dnia 3 lipca 2015 roku sygn. akt IV P 142/15

I. zmienia zaskarżony wyrok w punktach II i III w ten sposób, że odstępuje od obciążania powodów kosztami procesu;

II. oddala apelację w pozostałym zakresie;

III. zasądza tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej od powodów I. D., D. S., M. I., K. S. na rzecz pozwanego (...) Ośrodka (...) w R. kwoty po 225 (dwieście dwadzieścia pięć) złotych, a od powódki A. S. na rzecz pozwanego kwotę 67,50 zł (sześćdziesiąt siedem złotych i pięćdziesiąt groszy).

SSO Monika Miller-Młyńska (spr.) SSO Andrzej Stasiuk SSR del. Elżbieta Góralska

UZASADNIENIE

W toku procesu jaki toczył się przed Sądem Rejonowym w Choszczynie powodowie I. D., D. S., M. I., K. S. i A. S. domagali się ustalenia wysokości należnych im dodatków (za warunki pracy wychowawcy, za warunki pracy nauczyciela i dodatku mieszkaniowego) na poziomie obowiązującym do dnia 1 listopada 2014 roku oraz zasądzenia wyrównania tychże dodatków za okres od 1 listopada 2014 roku wraz z odsetkami ustawowymi i kosztami postępowania.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powodowie wskazywali, iż wysokość ww. dodatków była ustalona regulaminem mającym formę uchwały Rady Powiatu (...) z dnia 30 grudnia 2008 roku, który został na ich niekorzyść zmieniony uchwałą tej samej Rady Powiatu z dnia 12 sierpnia 2014 roku. W ocenie powodów zmiana warunków wynagradzania

na ich niekorzyść wymagała dokonania wypowiedzenia zmieniającego lub też zawarcia z nimi porozumienia zmieniającego, co jednak w ich przypadku nie miało miejsca.

Pozwany domagał się oddalenia wszystkich zgłoszonych żądań oraz zasądzenia na swoją rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych. Podniósł, że Rada Powiatu (...) uchwałą z dnia 12 sierpnia 2014 roku w sprawie ustalenia regulaminu przyznawania nauczycielom dodatków i innych składników wynagradzania w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez Powiat (...) określiła wysokość poszczególnych składników wynagrodzenia nauczycieli. Akt ten, jako akt prawa miejscowego, został opublikowany 19 września 2014 roku w Dzienniku Województwa (...). Zdaniem pozwanego wspomniana uchwała zmieniła wynagrodzenia wszystkich nauczycieli w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez Powiat (...), w tym również powodów. W takiej zaś sytuacji wypowiedzenie zmieniające warunki płacy przewidziane w art. 45 k.p. nie jest wymagane.

W piśmie procesowym z dnia 9 czerwca 2015 roku powodowie cofnęli pozew w zakresie żądania ustalenia wysokości ww. dodatków. Postanowieniem z dnia 29 czerwca 2015 roku sąd umorzył postępowanie w zakresie dotyczącym ustalenia.

Wyrokiem z dnia 3 lipca 2015 roku Sąd Rejonowy w Choszcznie w sprawie o sygnaturze akt IV P 142/15 oddalił wszystkie powództwa w całości oraz zasądził od powodów I. D., D. S., M. I. i K. S. na rzecz pozwanego kwoty po 450 zł, zaś od powódki A. S. - kwotę 135 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

I. D., D. S., M. I., K. S., A. S. są zatrudnieni w charakterze nauczycieli w (...) Ośrodku (...) w R..

I. D., D. S. posiadają stopień awansu zawodowego - nauczyciel dyplomowany.

M. I., K. S., A. S. posiadają stopień awansu zawodowego - nauczyciel mianowany.

Rada Powiatu (...) uchwałą nr LIV/438/2014 z dnia 12 sierpnia 2014 roku w sprawie ustalenia regulaminu przyznawania nauczycielom dodatków i innych składników wynagradzania w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez Powiat (...) określiła wysokość poszczególnych składników wynagrodzenia nauczycieli Uchwała ta została opublikowana w Dzienniku Województwa (...) dnia 19 września 2014 roku pod pozycją 3545.

Pismem z dnia 22 października 2014 roku Dyrektor (...) Ośrodku (...) w R. poinformował powodów o przyznaniu im z dniem 1 listopada 2014 roku dodatków w wysokości ustalonej na podstawie art. 30 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela oraz na podstawie regulaminu przyznawania nauczycielom dodatków i innych składników wynagradzania w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez Powiat (...) przyjętego uchwałą Rady Powiatu (...) z dnia 12 sierpnia 2014 roku.

W wyniku wprowadzenia tej regulacji zmianie na niekorzyść powodów uległa wysokość dodatków do przysługującego im wynagrodzenia.

Obniżenie wysokości tych dodatków dla poszczególnych powodów kształtuje się w następujący sposób:

Nauczyciel	Dodatek za warunki pracy wychowawcy	Dodatek za warunki pracy nauczyciela	Dodatek za warunki pracy nauczyciela i wychowawcy	Dodatek mieszkaniowy
I. D.	-	-	532,58 zł	139,80 zł

D. S.	474,69 zł	-	-	115,60 zł
M. I.	385,27 zł	-	-	115,60 zł
K. S.	385,29 zł	-	-	-
A. S.	-	188,22 zł	-	-

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwa za nieuzasadnione. Wskazał, iż elementy wynagrodzenia nauczycieli określa przepis art. 30 ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela, zgodnie z którym wynagrodzenie nauczycieli, z zastrzeżeniem art. 32, składa się z:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego;
- 2) dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego oraz za warunki pracy;
- 3) wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw;
- 4) nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, z wyłączeniem świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i dodatków socjalnych określonych w art. 54.

Przepis art. 30 ust. 6 wspomnianej ustawy przewiduje natomiast, iż organ prowadzący szkołę będący jednostką samorządu terytorialnego, uwzględniając przewidywaną strukturę zatrudnienia, określa dla nauczycieli poszczególnych stopni awansu zawodowego, w drodze regulaminu:

- 1) wysokość stawek dodatków, o których mowa w ust. 1 pkt 2, oraz szczegółowe warunki przyznawania tych dodatków, z zastrzeżeniem art. 33 i 34;
- 2) szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, z zastrzeżeniem art. 35 ust. 3;
- 3) wysokość i warunki wypłacania składników wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1 pkt 4, o ile nie zostały one określone w ustawie lub w odrębnych przepisach - w taki sposób, aby średnie wynagrodzenia nauczycieli, składające się ze składników, o których mowa w ust. 1, odpowiadały na obszarze działania danej jednostki samorządu terytorialnego co najmniej średnim wynagrodzeniom nauczycieli, o których mowa w ust. 3.

Dalej Sąd Rejonowy podkreślił, iż regulamin, o którym mowa w art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela ustalany przez organ stanowiący jednostki samorządu terytorialnego nie ma charakteru zakładowego, charakterystycznego dla regulaminu wynagradzania. Jest to związane z tym, iż regulamin wynagradzania wprowadzany jest przez pracodawcę, podczas gdy regulamin, o którym mowa w art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela uchwała właściwy organ jednostki samorządu terytorialnego prowadzącej szkołę na określonym terenie. Powołując się na orzecznictwo sądów administracyjnych Sąd Rejonowy uznał, że regulamin wynagradzania nauczycieli nie może być traktowany jak regulamin wynagradzania w rozumieniu art. 77² k.p. Regulamin wynagradzania nauczycieli jest bowiem aktem prawa miejscowego w rozumieniu art. 94 Konstytucji RP i w ujęciu funkcjonalnym jego moc została zrównana z rozporządzeniem wykonawczym.

Z powyższego sąd I instancji wywiódł, iż zmiana regulaminu wynagradzania nauczycieli, a także wprowadzanie zmian do tego regulaminu nie mogą być traktowane jako czynność prawna, ponieważ regulamin jest źródłem prawa w rozumieniu art. 9 k.p., a nie czynnością prawną w rozumieniu art. 58 k.c. Zmiana warunków płacy, która wynika z aktu prawa również innego niż ustawa (też z uchwały organu prowadzącego) może być - co do zasady - automatycznie

wprowadzona, także na niekorzyść pracownika; tym samym wypowiedzenie zmieniające nie jest wymagane. Dla poparcia wskazanego poglądu Sąd Rejonowy powołał się też na uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 2009r., wydanego w sprawie II PK 277/08.

Sąd Rejonowy wskazał ponadto, że przeciwko możliwości stosowania wypowiedzenia zmieniającego w przedmiotowej sprawie przemawia dodatkowo konstrukcja tegoż wypowiedzenia, a zwłaszcza przewidziany w art. 42 § 3 k.p. skutek odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy w postaci rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu wypowiedzenia. W niniejszej sprawie stosunek pracy z powodami, z racji ich stopnia awansu zawodowego, uważany jest za nawiązany na podstawie mianowania (art. 10 ust. 5, 5a Karty Nauczyciela). Karta Nauczyciela określa sytuacje, w których następuje rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania. Nie wymienia wśród nich rozwiązania stosunku pracy wskutek odmowy przyjęcia przez nauczyciela mianowanego nowo zaproponowanych mu warunków pracy lub płacy. Tak więc pogląd o dopuszczalności stosowania do stosunku pracy tych nauczycieli wypowiedzenia zmieniającego prowadziłby do skutku nieprzewidzianego w omawianej ustawie (rozwiązania stosunku pracy), a zarazem sprzecznego z zasadą stabilizacji ich zatrudnienia.

Sąd Rejonowy zwrócił też uwagę, iż przyjęcie, że wspomniany regulamin automatycznie nie wpływa na kształt wynagrodzeń nauczycieli i dla osiągnięcia tego celu konieczne jest dokonanie wypowiedzenia zmieniającego, przyznawałoby sądowi powszechnemu prawo do szerokiej kontroli aktu prawa miejscowego. Tymczasem ta zarezerwowana jest dla sądów administracyjnych.

Powyższe rozważania skutkowały przyjęciem przez Sąd Rejonowy, iż pracodawca nie miał obowiązku dokonywania wobec powodów wypowiedzeń zmieniających, co przesądzało o niezasadności ich roszczeń.

Powyższy wyrok został zaskarżony w całości apelacją złożoną przez wszystkich powodów.

Powodowie zarzucili wyrokowi naruszenie prawa materialnego tj. art. 42 k.p. poprzez uznanie, iż w sprawie nie ma zastosowania wypowiedzenie zmieniające oraz naruszenie art. 217 § 1, art. 227 i 232 k.p.c., polegające na pominięciu wyjaśnień i ustaleń istotnych dla sprawy okoliczności, czyli przeprowadzeniu prawidłowego postępowania dowodowego w postaci pominięcia oświadczenia stron w przedmiocie dokonania wypowiedzenia zmieniającego, tj. oświadczenia pozwanego z dnia 26 marca 2015 roku i niewyjaśnieniu wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy.

Wskazując na powyższe powodowie wnieśli o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództw w całości oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych, ewentualnie o:
2. uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Choszcznie, z pozostawieniem temu sądowi do rozstrzygnięcia kwestii zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

W uzasadnieniu powodowie podnieśli, iż dokonane im w dniu 26 marca 2015 r. w trybie art. 42 § 1 i § 2 k.p. przez pozwanego wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy należało oceniać jako uznanie powództwa w zakresie wysokości dodatków należnych powodom od dnia 1 listopada 2014 roku do czasu obowiązywania okresu wypowiedzenia, którą to okoliczność Sąd Rejonowy całkowicie pominął.

W ocenie powodów nie można się było też zgodzić z twierdzeniem sądu I instancji jakoby w niniejszej sprawie miał bezwzględne zastosowanie art. 98 § 1 k.p.c. Sąd nie uwzględnił wszystkich okoliczności ujawnionych w toku rozprawy, a przede wszystkim faktu otrzymania przez powodów wypowiedzeń zmieniających w dniu 28 marca 2015r. Powodowie mieli zatem uzasadnione wątpliwości co do zasadności obniżenia dodatków przez pozwanego i wątpliwości tych nie dało się usunąć przed wytoczeniem procesu z winy pozwanego. Wskazano ponadto na okoliczność, iż nakład

pracy pełnomocnika pozwanego był niewielki, gdyż wszystkie odpowiedzi na pozew mają taką samą treść a jedynie zmieniono w nich imiona i nazwiska powodów, nie przedstawiając nawet wycień.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja okazała się bezzasadna.

Postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd II instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55.). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd I instancji ustalenia faktyczne sąd II instancji może podzielić i uznać za własne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60).

W niniejszej sprawie Sąd Okręgowy nie dopatrył się wadliwości postępowania przed sądem I instancji. Stan faktyczny niniejszej sprawy był właściwie niesporny i nie wymagał przeprowadzenia postępowania dowodowego. Spornym pomiędzy stronami było bowiem jedynie to, czy dokonana w drodze uchwały rady powiatu zmiana dodatków: za warunki pracy wychowawcy, za warunki pracy nauczyciela oraz mieszkaniowego, na niekorzyść powodów, wymagała dla swej skuteczności dokonania powodom wypowiedzenia warunków płacy w trybie art. 42 Kodeksu pracy. W tym zakresie Sąd Okręgowy w pełni podzielił pogląd Sądu Rejonowego, w tym także jego wywody odnoszące się do rangi i charakteru prawnego regulaminu ustalanego w drodze uchwały organu prowadzącego szkołę, a wydanego na mocy art. 30 ust. 6 Karty Nauczyciela. Jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy w orzecznictwie sądowym i piśmiennictwie charakter tego regulaminu nie budzi kontrowersji. Jest on traktowany jako akt powszechnie obowiązującego prawa miejscowego i samodzielna podstawa normatywna ustalania uprawnień nauczycieli w zakresie wynagrodzenia. Jako akt o charakterze normatywnym z chwilą jego wejścia w życie stanowi samodzielną podstawę do zmiany treści stosunków pracy. Już więc sam charakter prawny regulaminu dotyczącego wynagrodzenia nauczycieli sprzeciwia się konieczności zastosowania dla zmiany wysokości dodatków do wynagrodzenia nauczycieli wypowiedzenia zmieniającego.

Co ważniejsze jednak, a na co nie zwrócił uwagi Sąd Rejonowy, zastosowaniu instytucji wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy do zmiany wysokości dodatków do wynagrodzenia nauczycieli sprzeciwia się regulacja zawarta w przepisie art. 39 Karty Nauczyciela w związku z regulacją zawartą w art. 5 Kodeksu pracy.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 8 kwietnia 1998r., sygn. akt III ZP 5/98, a który to pogląd sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni podziela, „Karta Nauczyciela w art. 91c ust. 1 stanowi, że w zakresie spraw wynikających z nauczycielskiego stosunku pracy, a nie uregulowanych jej przepisami, zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy. Wynika stąd a contrario wniosek, będący potwierdzeniem reguły ustalonej w art. 5 k.p., że przepisy Karty, jako unormowania szczególne, mają w sprawach z zakresu nauczycielskiego stosunku pracy pierwszeństwo stosowania przed ogólnymi regulacjami powszechnego ustawodawstwa pracy.” Jeżeli zatem ustawodawca uregulował w art. 39 Karcie Nauczyciela kwestie związane ze zmianą wysokości należnego nauczycielowi wynagrodzenia za pracę, obowiązujące w tym zakresie przepisy Kodeksu pracy nie będą mogły mieć do nauczycielskiego stosunku pracy zastosowania. Karta Nauczyciela jest bowiem tzw. pragmatyką służbową; w takim zaś przypadku, jak wyjaśniono już wielokrotnie w orzecznictwie i doktrynie (w tym m.in. w wyroku Sądu Najwyższego z 18 lutego 2011r., sygn. akt II PK 197/10), możliwość sięgania do przepisów Kodeksu pracy istnieje tylko wówczas, gdy dana kwestia nie jest w ogóle regulowana przepisami pragmatyki. Trzeba bowiem zwrócić uwagę, że w przepisie art. 5 k.p. mowa jest tylko o

zastosowaniu wprost Kodeksu pracy. Jest to stosowanie bezpośrednio, tzn. bez możliwości jakiegokolwiek modyfikacji normy stosowanej. Już to niejako z góry wyklucza częściowe wykorzystanie pewnych rozwiązań na zasadzie art. 5 k.p., w sytuacji gdy stosujący prawo uzna, że regulacja pragmatyki jest niepełna i część rozwiązań z Kodeksu pracy należy przenieść do ustawy szczególnej. W takiej bowiem sytuacji prawo stosuje się wybiórczo a nie wprost.

W ocenie Sądu Okręgowego przepis art. 39 ust. 1 Karty Nauczyciela określa w sposób jasny i wyczerpujący zasady zmiany wynagrodzenia nauczycieli. Przepis ten stanowi bowiem, że zmiana wysokości wynagrodzenia w czasie trwania stosunku pracy w związku z uzyskaniem kolejnego stopnia awansu zawodowego nauczyciela następuje z pierwszym dniem roku szkolnego następującego po roku szkolnym, w którym nauczyciel uzyskał wyższy stopień awansu; zmiana wysokości wynagrodzenia z innych przyczyn następuje z pierwszym dniem najbliższego miesiąca kalendarzowego, jeżeli inne przyczyny nie nastąpiły od pierwszego dnia danego miesiąca kalendarzowego. Jak wskazał Sąd Najwyższy w przywołanej już wcześniej uchwale z dnia 8 kwietnia 1998 roku, wydanej w sprawie III ZP 5/98, użyty w powołanym przepisie zwrot „zmiana wysokości wynagrodzenia” jest na tyle ogólny, że obejmuje zarówno jego podwyższenie, jak też obniżenie, a tak pojęte zmiany nie wymagają wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy. Sąd Najwyższy wskazał też, że zakres znaczeniowy pojęcia „zmiana” został jednak równocześnie skonkretyzowany przez wskazanie jej powodów, które określił pracodawca jako „awans lub inne przyczyny”. Punktem odniesienia przy interpretacji ogólnikowego zwrotu o zmianie wysokości wynagrodzenia „z innych przyczyn” musi być nauczycielski system wynagradzania. Zgodnie z art. 30 ust. 1 Karty składa się on z wynagrodzenia zasadniczego i z dodatków, zależnych - w myśl ust. 2 tego przepisu - od wykonywanej funkcji, zajmowanego stanowiska, warunków pracy, lat pracy, osiąganych wyników pracy i specjalistycznych kwalifikacji. Uprawnienia w sferze dodatków do wynagrodzenia zasadniczego mogą - zależnie od charakteru danego dodatku - być uprawnieniami stałymi albo okresowymi i ulegać też korzystnej bądź niekorzystnej dla zainteresowanego zmianie pod względem swego wymiaru, zgodnie z zasadami określonymi w przepisach płacowych wydanych na podstawie upoważnienia z art. 30 Karty. Natomiast wynagrodzenie zasadnicze ma trwały charakter w tym sensie, że nie może ulec zmniejszeniu, wobec czego zmiana jego wysokości w czasie trwania stosunku pracy jest w art. 39 ust. 1 Karty identyfikowana z „awansem” nauczyciela. Wynika stąd, że zmiana wysokości wynagrodzenia „z innych przyczyn” obejmuje właśnie jego podwyżki albo obniżki w obrębie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego. Skoro więc ta kwestia została uregulowana w pragmatyce służbowej, brak było podstaw, by posilkować się przepisami Kodeksu pracy, w szczególności nakazującymi dokonywanie w takich sytuacjach wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1 k.p.).

Odnosząc się w tym miejscu do jedyne w zasadzie merytorycznego zarzutu apelacji trzeba wyjaśnić, iż brak jest jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, aby fakt dokonania przez pozwanego w toku niniejszego procesu, w dniu 26 marca 2015 roku wypowiedzenia zmieniającego w zakresie wyżej wskazanych dodatków mógł mieć jakikolwiek wpływ na wynik niniejszej sprawy. Skoro bowiem – jak wyjaśniono wyżej – w stosunkach pracy podlegających regulacji Karty Nauczyciela nie stosuje się przepisów Kodeksu pracy o wypowiedzeniu zmieniającym, to dokonanie takiego wypowiedzenia nie mogło odnieść żadnego skutku prawnego, a co za tym idzie, nie miało żadnego znaczenia dla stosunków pracy powodów.

Wreszcie, trzeba zauważyć – co całkowicie umknęło sądowi I instancji, iż jak wynika z przepisu art. 30 ust. 1 pkt 4 Karty Nauczyciela, dodatek mieszkaniowy jako dodatek socjalny określony w art. 54 tej ustawy, nie stanowi składnika wynagrodzenia nauczycieli. W przepisie tym mowa jest bowiem jasno, że wynagrodzenie nauczycieli składa się z m.in. z nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, z wyłączeniem (...) dodatków socjalnych, określonych w art. 54. Przepis art. 54 został zamieszczony w rozdziale 7 Karty Nauczyciela, zatytułowanym „Uprawnienia socjalne i urlopy”. Zgodnie z normą ustępu pierwszego art. 54, nauczycielowi zatrudnionemu na terenie wiejskim oraz w mieście liczącym do 5000 mieszkańców ma prawo do lokalu mieszkalnego na terenie gminy, w której położona jest szkoła. Z kolei w ustępie trzecim tego samego artykułu wskazano, że takiemu nauczycielowi przysługuje nauczycielski dodatek mieszkaniowy, którego wysokość uzależniona jest od stanu rodzinnego nauczyciela.

Z powyższego wynika więc jasno, iż dodatek mieszkaniowy nie stanowi składnika wynagrodzenia nauczyciela, jest natomiast elementem jego uprawnień socjalnych. Niewątpliwie więc zmiana wysokości tego dodatku, w tym jego obniżenie nie musi być dokonywana w drodze wypowiedzenia nauczycielowi warunków pracy.

Kierując się przedstawioną wyżej argumentacją Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż orzeczenie sądu I instancji jest trafne oraz odpowiada prawu, a dokonanie jego zmiany byłoby bezpodstawne, albowiem brak jest wadliwości stanowiących podstawę zarzutów powodów. Mając na względzie powyższe, na podstawie przepisu art. 385 k.p.c. w punkcie II. sentencji orzeczono o oddaleniu apelacji co do zasady.

Za zasadny Sąd Okręgowy uznał wyłącznie zarzut naruszenia przepisu art. 102 k.p.c. Biorąc pod uwagę trudną materię niniejszej sprawy (wykładnia przepisów Karty Nauczyciela przysparza wiele problemów w orzecznictwie) i dostrzegając fakt, że także pracodawca najwyraźniej nie był zupełnie przekonany o słuszności swojego stanowiska, skoro w toku procesu dokonał wobec powodów wypowiedzenia zmieniającego ich warunki pracy i płacy, sąd odwoławczy uznał, że na etapie postępowania przed sądem I instancji istniały obiektywne względy uzasadniające trwanie przez powodów w przekonaniu o słuszności dochodzonych roszczeń. W powyższej sytuacji w punkcie I. sentencji w oparciu o przepis art. 386 § 1 k.p.c. dokonano zmiany zaskarżonego wyroku w punktach II i III wyłącznie poprzez odstąpienie od obciążania powodów kosztami procesu w postępowaniu przed sądem I instancji.

Sąd II instancji nie dopatrył się zarazem istnienia przyczyn, dla których należałoby odstąpić od obciążania powodów także kosztami postępowania przed sądem II instancji. Po zapoznaniu się z pisemnym uzasadnieniem wyroku Sądu Rejonowego, w którym choć w niepełny sposób, to jednak dokonano prawidłowej wykładni przepisów, mieli oni obowiązek dokonania ponownego rozważenia trafności własnych argumentów. Wnosząc apelację powinni też liczyć się z koniecznością poniesienia związanych z tym kosztów. Sąd Okręgowy zasądził więc w punkcie IV. sentencji na rzecz pozwanego od powódki A. S. kwotę 67,50 zł, zaś od pozostałych powodów – kwoty po 225 złotych, mając na względzie wartość przedmiotu sporu i kierując się przepisami § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 6 pkt 2 i 3 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 obowiązującego w dacie wniesienia apelacji rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 lipca 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, w brzmieniu obowiązującym przed 1 sierpnia 2015r., gdyż przed tą datą wniesiono w sprawie apelację.

SSO Monika Miller-Młyńska SSO Andrzej Stasiuk SSR del. Elżbieta Góralska