

Sygn. akt IV P 359/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 października 2014 roku

Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach Wydział IV Pracy

w składzie:

| | |
|-----------------|-------------------------|
| Przewodniczący: | SSR Aleksandra Czupryna |
| Ławnicy: | F. D. T. O. |
| Protokolant: | Barbara Cebula |

po rozpoznaniu w dniu 21 października 2014 roku w Tarnowskich Górach

sprawy z powództwa: K. H.

przeciwko: Miejskiemu Gimnazjum nr (...) w P.

o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy

i wyrównanie wynagrodzenia

1. oddała powództwo w całości;
2. odstępuje od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej.

Sygn. Akt IV P 359/13

UZASADNIENIE

Powódka K. H. w pozwie wniesionym do Sądu w dniu 9 września 2013r. , a skierowanemu przeciwko pozwanemu Miejskiemu Gimnazjum nr (...) w P. domagała się uznania wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne.

W toku procesu ostatecznie doprecyzowała żądanie domagając się przywrócenia do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia wyrównania wynagrodzenia za cały czas pracy w zmniejszonym wymiarze w kwocie 14.278,82 zł brutto.

Na uzasadnienie żądania powódka podniosła, że jest zatrudniona u pozwanego od 1989r. jako nauczyciel dyplomowany stanowisku bibliotekarza w pełnym wymiarze czasu pracy.

W dniu 23 maja 2013r. Otrzymała od pozwanego pismo o konieczności obniżenia wymiaru czasu pracy do wysokości $\frac{3}{4}$ etatu z powołaniem się na zatwierdzony arkusz organizacyjny szkoły na rok szkolny 2013/2014r . Pozwany powołał się na Zarządzenie Prezydenta Miast P., w którym wskazuje, że w gimnazjum liczącym od 251 do 400 uczniów może być zatrudniony nauczyciel bibliotekarz w wymiarze 0,75 etatu.

W obawie przed definitywnym rozwiązaniem stosunku pracy powódka podała, że wyraziła zgodę na obniżenie wymiaru zatrudnienia. Pod koniec sierpnia po zapoznaniu się z arkuszem organizacyjnym i stwierdzeniu, że liczba uczniów ostatecznie wyniosła 403 powódka zwróciła się z wnioskiem o anulowanie poprzedniej decyzji uznając, że została wprowadzona w błąd.

W odpowiedzi pozwana odmówiła anulowania decyzji z dnia 23 maja 2013r.

(pozew i oświadczenie powódki k.202)

W odpowiedzi na pozew pozwany Miejskie Gimnazjum nr (...) w P. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie stanowiska pozwany wskazał, że powódka domaga się uznania wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne i w konsekwencji kontynuowania pracy na poprzednich warunkach z uwagi na to, że jej zdaniem nie zmniejszyła się liczba uczniów.

Pozwany wskazał, że z taką argumentacją nie sposób się zgodzić. Podał, że już w roku szkolnym poprzednim zaproponował powódce zmniejszenie wymiaru czasu pracy z uwagi na planowaną mniejszą liczbę uczniów, na co powódka wyraziła zgodę, ale z uwagi na to, że we wrześniu 2012r. Liczba uczniów ostatecznie wyniosła 408 uczniów pozwany przyznał jej cały etat.

W bieżącym roku szkolnym pozwany podniósł, że prognozowana liczba uczniów a także obowiązujące dyrektorów piekarskich szkół przepisy miejscowe określające zasady opracowywania arkuszy organizacyjnych uniemożliwiały dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy wobec powyższego dyrektor pozwanego wręczył powódce zgodnie z art.22 ust.2 w związku z art.20 ust.1 Karty Nauczyciela pisemną propozycję ograniczenia zatrudnienia. Brak zgody nauczyciela skutkuje rozwiązaniem stosunku pracy, co zgodnie z obowiązującymi przepisami musi odbyć się ze znacznym wyprzedzeniem. Powódka została poinformowana, że jeżeli liczba uczniów przekroczy 400 to w sposób analogiczny jak miało to miejsce w roku poprzednim zostanie zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy. Z uwagi na fakt, że ostatecznie liczba uczniów w roku szkolnym 2013/2014 nie przekroczyła 400 uczniów dyrektor szkoły nie mógł zaproponować powódce zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy.

Sąd ustalił co następuje:

Powódka K. H. jest zatrudniona u pozwanego od 1989r. jako nauczyciel mianowany na stanowisku bibliotekarza w pełnym wymiarze czasu pracy. Posiada wykształcenie wyższe z przygotowaniem pedagogicznym jak również ukończyła studia podyplomowe w zakresie grafiki komputerowej. W pozwanej szkole powódka zatrudniona była w pełnym wymiarze czasu pracy, przez pewien okres uczyła również informatyki. Ponieważ w ostatnich latach liczba uczniów ulegała znacznemu zmniejszeniu z 706 uczniów w roku szkolnym 2004/2005 do 411 uczniów w roku szkolnym 2012/2013 już w kwietniu 2012r. Obawiając się mniejszej liczby uczniów (poniżej 400) Dyrektor pozwanej szkoły zaproponował powódce zmniejszenie wymiaru czasu pracy do $\frac{3}{4}$ etatu, na co powódka wyraziła zgodę. Ponieważ jednak liczba uczniów w tym właśnie roku szkolnym ostatecznie wyniosła ponad 400 uczniów dyrektor szkoły przyznał jej cały etat. Ponownie sytuacja powtórzyła się w następnym roku szkolnym 2013/2014, gdzie również obawiano się spadku liczby uczniów poniżej 400. Co prawda w projekcie arkusza organizacyjnego na tenże rok szkolny dyrektor szkoły wpisała 403 uczniów, jednakże z uwagi na to, że było kilkoro uczniów z ocenami niedostatecznymi którzy zamierzali przenieść się do Gimnazjum dla Dorosłych w S. istniała uzasadniona obawa, że tych uczniów w roku szkolnym 2013/2014 będzie mniej niż 400. Z tego też powodu dyrektor szkoły pismem z dnia 23 maja 2013r. wskazując na przepis art. 22 ust.2 w związku z art.20 ust.1 ustawy Karta Nauczyciela zaproponowała powódce ograniczenie zatrudnienia w roku szkolnym 2013/2014 do $\frac{3}{4}$ etatu z proporcjonalnie zmniejszonym wynagrodzeniem jako przyczynę wskazując brak możliwości dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy oraz brak możliwości uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć w związku ze zmniejszeniem liczb godzin, liczby oddziałów i liczby uczniów. W piśmie tym wskazała również zarządzenie Prezydenta Miast P. z dnia 4 kwietnia 2012r. w sprawie

zasad opracowania arkuszy organizacyjnych, gdzie przewidziano pensum bibliotekarza w szkołach liczących do 400 uczniów w wymiarze 0,75 etatu.

Dyrektor zaznaczyła również, że w razie braku zgody na ograniczenie zatrudnienia stosuje się przepis art.20 ust.1 Karty Nauczyciela.

Powódka odebrała pismo i pomimo iż w piśmie tym powódka nie zaznaczyła wyraźnie czy wyraża zgodę czy też nie na zaproponowane nowe warunki pracy, to jednak jak ustalono taką propozycję przyjęła. Podjęła bowiem od nowego roku szkolnego pracę w pozwanej szkole w zmniejszonym wymiarze czasu pracy i z niższym wynagrodzeniem. Jak zeznała obawiała się bowiem, że otrzyma definitywne wypowiedzenie umowy o pracę.

(dowód: akta osobowe powódki, zeznania stron, arkusz organizacyjny na rok szkolny 2013/2014, zeznania świadka M. K.)

Od tej propozycji dyrektora odwołała się do Sądu dopiero 9 września 2013r.

Jak zeznała w toku procesu odwołała się gdyż dopiero wtedy dowiedziała się, że w arkuszu organizacyjnym zatwierdzonym w maju 2013r. przewidziano liczbę uczniów w ilości 403.

Ustalono, że zarządzeniem nr oRo. (...) Prezydenta Miast P. z dnia 28 marca 2013r. w sprawie zasad opracowania arkuszy organizacyjnych na rok szkolny 2013/2014 wprowadzono w placówkach podległych miastu P. limit etatu nauczyciela bibliotekarza uzależniony od ilości uczniów danej placówki. I tak w szkołach o liczbie uczniów od 251 do 400 uczniów ustalono wymiar etatu bibliotekarza na 0,75 a w szkołach o liczbie uczniów powyżej 400 miał być cały etat bibliotekarza. Zalecono dyrektorom szkół aby stosowali się do tych wytycznych planując etaty min. bibliotekarza.

Zarządzenie to zostało jednak zaskarżone w trybie postępowania administracyjnego i Wojewoda (...) rozstrzygnięciem nadzorczym z dnia 7 listopada 2013r. unieważnił to zarządzenie.

W analogicznych sprawach rozpoznawanych przez WSA Sąd Administracyjny uznał zasadność decyzji Wojewody przyjmując, że organ prowadzący nie jest upoważniony do wydawania w tym zakresie wytycznych placówkom oświatowym.

(dowód: zarządzenie Prezydenta k.31 i rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody k.57, wyrok Sądu Administracyjnego k.169)

W chwili opracowywania arkusza organizacyjnego obowiązywało zarządzenie Prezydenta miasta. Projekt arkusza organizacyjnego został sporządzony w dniu 29 kwietnia 2013r., a zatwierdzony przez organ prowadzący szkołę w dniu 13 maja 2014r. i jak już zaznaczono przewidziano w nim wstępnie 403 uczniów.

Ustalono także, że w pozwanej szkole w pierwszym tygodniu września 2013r. uczyło się 396 uczniów, ostatecznie liczba ta wyniosła 391 uczniów, co stanowiło spadek w stosunku do roku poprzedniego o 20 uczniów. Liczba oddziałów pozostała nie zmieniona.

W obecnym roku szkolnym ta liczba uczniów wynosi 380.

(dowód: arkusz organizacyjny k.38, zestawienie k.115)

W pozostałych 3 placówkach gimnazjalnych z terenu P. liczba uczniów jest różna i różny jest wymiar czasu pracy bibliotekarza. I tak w Gimnazjum nr 1 i 2 jest cały etat bibliotekarza, a w Gimnazjum nr 3 jest 0,5 etatu bibliotekarza. Jedynym porównywalnym do pozwanej szkoły jest Gimnazjum nr 1 gdzie jest mniejsza liczba uczniów bo 326 i jest tam cały etat, ale jak ustalono wynika to z potrzeby i specyfiki szkoły, która jest szkołą z klasami integracyjnymi.

(dowód: zestawienie k.106 i zeznania dyrektor szkoły)

Ustalono również, że w związku ze zmniejszającą się od kilku lat liczba uczniów nie było i nie ma nadal możliwości przydzielenia powódce godzin nauczania informatyki, gdyż tylko tego przedmiotu mogłaby uczyć powódka z racji posiadanych uprawnień. W roku szkolnym 2013/2014 tygodniowa liczba godzin informatyki wynosiła 11 godzin, które otrzymała nauczycielka tego przedmiotu.

(dowód: zeznania świadka Z. Z. i zeznanie dyrektora)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wymienione i przeprowadzone wyżej dowody z dokumentów, zeznań wymienionych świadków. Autentyczność dokumentów nie była przez strony kwestionowana, Sąd również nie znalazł powodów by odmówić im przymiotu wiarygodności.

Dotyczy to zwłaszcza arkuszy organizacyjnych i zestawień obrazujących liczbę uczniów w poszczególnych latach w tej placówce i liczbę uczniów w 4 gimnazjach z terenu P..

Z przedstawionych dokumentów wynika bezspornie, że w pozwanej szkole od kilku lat systematycznie spadała liczba uczniów osiągając w ostatnim okresie poziom 380 uczniów. Nie ma również możliwości przydzielenia powódce nauczania informatyki z uwagi, że tych godzin jest zaledwie 11 w tygodniu i uczy ich nauczyciel, który uczy tego przedmiotu od początku i ma do tego kwalifikacje. Potwierdziły to zeznania świadka Z. Z. i dyrektora placówki, które w powiązaniu z przedstawionymi dokumentami nie budziły wątpliwości Sądu.

Z materiału dowodowego wynika, że ta zmniejszająca się liczba uczniów i brak możliwości zapewnienia powódce dodatkowych godzin dydaktycznych zadecydowała o propozycji zmniejszenia jej wymiaru czasu pracy do 0,75 etatu.

W toku procesu Dyrektor szkoły zeznała, że to pismo z dnia 23 maja 2013r. w którym zaproponowała powódce zmniejszenie wymiaru czasu pracy traktowała jako wypowiedzenie warunków pracy i płacy.

Sąd zważył co następuje:

Jak wynika z materiału dowodowego od dnia 1 września 2013r. powódce został zmniejszony wymiar czasu pracy i wynagrodzenie z całego etatu na 0,75 na mocy propozycji ograniczenia zatrudnienia na podstawie art.22 ust.2 w w związku z art.20 ust.1 Karty Nauczyciela złożonego jej w piśmie pozwanej szkoły z dnia 23 maja 2013r. Jak ustalono na tą propozycję powódka w sposób dorozumiany wyraziła zgodę, o czym świadczy to, że nie odmówiła przyjęcia nowych warunków i od nowego roku szkolnego podjęła pracę w zmniejszonym wymiarze i w takim pracuje do chwili obecnej. Już na I terminie rozprawy w dniu 30 grudnia powódka wyjaśniła, że zgodziła się na te zmniejszenie wymiaru czasu pracy, bo gdyby się nie zgodziła to otrzymałaby definitywne wypowiedzenie umowy o pracę.

Zarówno z tej wypowiedzi powódki jak i z brzmienia przepisów ustawy z dnia 28 stycznia 1982r. Karty Nauczyciela wynika, że wbrew temu co zeznała dyrektor szkoły nie można tego pisma uznać, za wypowiedzenie warunków pracy i płacy.

Zgodnie z art.22. ust. 2 w związku z art. 20 ust.1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela jeżeli z powodu 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 to dyrektor szkoły może rozwiązać z nim stosunek pracy za wypowiedzeniem lub na wniosek nauczyciela przenieść go w stan nieczynny albo też może zaproponować mu ograniczenie zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia W razie braku zgody nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, stosuje się przepisy art. 20.

W najnowszym wyroku z dnia 14 maja 2014r. II PK 216/13 Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że w razie zmian organizacyjnych lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze

zajęć nie stosuje się trybu wypowiedzenia zmieniającego z art.42 k.p. ze względu na szczególnie i odrębnie wyczerpująco uregulowany tryb postępowania określony w art.20 ust.1 pkt 2 w związku z art. 22 ust.2 Karty Nauczyciela.

Nauczyciel, który wyrazi zgodę na ograniczenie zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć w istocie rzeczy 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. Treścią tego porozumienia jest w sposób oczywisty zarówno ograniczenie zatrudnienia jak i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia.

W tej sytuacji nie można niniejszego sporu rozpoznawać jako odwołania powódki od wypowiedzenia zmieniającego.

Do zmiany warunków pracy doszło w trybie porozumienia stron. Pozwana szkoła zaproponowała powódce w trybie cyt. przepisów ograniczenie zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia na co powódka wyraziła zgodę jak sama oświadczyła w obawie, że w przypadku odmowy pozwana wypowie jej stosunek pracy w trybie art. 20 ust.1 Karty Nauczyciela.

Istotą sporu pozostaje zatem to, czy powódka mogła skutecznie odwołać się od wyrażonego oświadczenia woli twierdząc, że została wprowadzona w błąd.

Zgodnie z art.84 par. 1 i 2 k.c. strona może uchylić się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu. Błąd oznacza mylne wyobrażenie o istniejącym stanie rzeczy lub mylne wyobrażenie co do treści złożonego oświadczenia woli, a zatem błąd może dotyczyć faktu lub prawa.

W rozważanym przypadku możemy jedynie zastanawiać się nad błędem co do faktu czyli okoliczności faktycznych. W propozycji ograniczenia zatrudnienia zawartej w piśmie z dnia 23 maja 2013r. Pozwana wskazała Brak możliwości dalszego zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć oraz brak możliwości uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć. Pozwana wskazała, że brak możliwości zatrudnienia na pełen etat wynika ze zmniejszenia liczby godzin w roku szkolnym 2013/2014 w związku ze zmniejszeniem oddziałów w gimnazjum i liczby uczniów. Wskazała również na zarządzenie Prezydenta miasta w sprawie zasad opracowania arkusza organizacyjnych, gdzie przewidziano pensum nauczyciela bibliotekarza na 0,75 etatu, gdy liczba uczniów nie przekracza 400.

Powódka twierdzi, że z arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2013/2014 wynika iż planowana liczba uczniów wynosiła 403 i o tym dowiedziała się dopiero w pierwszych dniach września 2013r.

Nie wydaje się to prawdopodobne gdyż z arkusza jak i z zeznań świadka M. K. naczelnika Wydziału (...) w urzędzie, który zatwierdzał projekt arkusza organizacyjnego na ten rok wynika, że został on sporządzony przez dyrektora szkoły 29 kwietnia 2013r. i zatwierdzony przez Naczelnika 13 maja 2013r., a więc znacznie wcześniej niż złożono powódce propozycję ograniczenia zatrudnienia z powołaniem się na jak twierdzi na nieprawdziwe okoliczności dotyczące ilości uczniów. Z arkusza wynika, ilu uczniów wstępnie przewidywano w szkole na nowy rok szkolny i że nie jest to liczba poniżej 400 osób, która według powołanego zarządzenia Prezydenta miasta miała mieć wpływ na obniżenie wymiaru etatu powódki.

Powódka miała zatem świadomość jaka jest przewidywana w arkuszu liczba uczniów, a przynajmniej powinna mieć. Dlatego też zdaniem Sądu nie może obecnie twierdzić, że nie zdawała sobie sprawy iż ilość uczniów podana wstępnie w arkuszu organizacyjnym wynosi ponad 400 uczniów. Jeżeli nie była pewna mogła zażądać od dyrektora przedstawienia jej do wglądu arkusza.

Nie bez znaczenia pozostaje fakt, że taka ilość uczniów podana w projekcie arkusza organizacyjnego w maju każdego roku ma jedynie charakter wstępny (orientacyjny). Jaka będzie faktyczna liczba uczniów w szkole okazuje się tak naprawdę dopiero we wrześniu danego roku szkolnego. Powódka jako długoletni pracownik nauczyciel w szkole musiała mieć tego świadomość jak również musiała mieć świadomość tego, że w ostatnich latach sukcesywnie spadała liczba uczniów w szkole co groziło ograniczeniem jej zatrudnienia. Z taką sytuacją miała przecież nie po raz pierwszy do czynienia. Jak wykazało postępowanie dowodowe już w poprzednim roku szkolnym powódce z tego samego powodu

zapropowowano zmniejszenie wymiaru czasu pracy, na co powódka wyraziła zgodę. Jedynie to, że liczba uczniów w efekcie nie obniżyła się poniżej 400 osób dyrektor szkoły wycofała propozycję i umożliwiła prace powódce w pełnym wymiarze zajęć.

Powódka zatem była świadoma, że w przypadku zmniejszenia liczby uczniów nastąpi ponowienie propozycji ograniczenia etatu i tak też się stało w następnym roku szkolnym. Z materiału dowodowego wynika, że ostatecznie liczba uczniów w tej szkole w roku szkolnym 2013/2014 spadła do 391 a obecnie wynosi 380. Wskazana zatem przyczyna ograniczenia wymiaru zajęć powódce podana w piśmie z dnia 23 maja 2013r. nie była nieprawdziwa jak również nie była nieprawdziwa informacja o braku możliwości uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć z uwagi na fakt, że jedyny przedmiot, którego mogłaby uczyć powódka, tj. informatyka był obsadzony przez nauczyciela, który uczy go od początku w tej szkole i ma do tego kwalifikacje.

Konkludując nie można przyjąć, że powódka celowo została wprowadzona w błąd przez dyrektora szkoły po to by zgodziła się na obniżenie jej wymiaru zajęć. W tej sytuacji nie może skutecznie uchylić się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli.

Z tego też powodu Sąd nie mógł uwzględnić roszczenia powódki o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach i w pkt 1 sentencji wyroku oddalił powództwo.

W części oddalającej powództwo mieści się również żądanie zasądzenia wyrównania wynagrodzenia za cały okres pracy w zmniejszonym wymiarze czasu pracy. Nie doszło bowiem do skutecznego cofnięcia oświadczenia woli przez powódkę jak również należy zauważyć, że powódka przez ten czas faktycznie nie świadczyła pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, stąd nie może domagać się wyrównania wynagrodzenia. Należy tu ponownie przywołać cytowane już najnowsze orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 14 maj 2014r., który w analogicznej sprawie wypowiedział pogląd, że treścią porozumienia zawartego w trybie art.20 ust.1 pkt 2 w związku z art. 22 ust.2 Karty Nauczyciela. jest w sposób oczywisty zarówno ograniczenie zatrudnienia jak i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia i pozostaje to w zgodzie z tą zasadą prawa pracy, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas nie wykonywania pracy pracownik zachowuje wynagrodzenie tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią. Żadne przepisy prawa pracy nie przewidują zaś żeby nauczycielowi, który za swoją zgodą wykonuje pracę w ograniczonym wymiarze zajęć przysługiwało wynagrodzenie za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, której faktycznie nie świadczył.

W pkt 2 sentencji wyroku Sąd orzekł po myśli art.102 k.p.c.