

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 9 września 2013 roku Sąd Rejonowy w Skierniewicach IV Wydział Pracy ustalił, że powódka G. R. (1) była zatrudniona w pozwanym Zespole Szkół (...) w G. w roku 2012/2013 jako nauczyciel mianowany na pełny etat i jej pensum tygodniowe powinno wynosić 18 godzin oraz oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka G. R. (1) została zatrudniona w pozwanym Zespole Szkół (...) w G. z dniem 29 lutego 2008 roku na podstawie mianowania,

w pełnym wymiarze czasu pracy jako nauczyciel. Uchwała Zarządu Powiatu w S. nr 81/08 z dnia 8 lutego 2008 roku w związku z wygranym konkursem powierzyła powódce stanowisko dyrektora pozwanego na okres pięciu lat od dnia 1 marca 2008 roku. Pismem z dnia 29 lutego 2008 roku Starosta Powiatu (...) powierzył powódce stanowisko dyrektora zgodnie z powyższą uchwałą. Powódka wiedziała, iż jej kadencja dyrektora kończy się z końcem roku szkolnego 2011/2012, to jest z dniem 31 sierpnia 2012 roku. Powódka posiada kwalifikacje do nauczania przysposobienia obronnego, historii i wiedzy o społeczeństwie. Pensum powódki z racji pełnionej funkcji dyrektora było obniżane przez organ prowadzący. Pismem z dnia 6 października 2011 roku powódka zwróciła się do Rady Powiatu (...) o z zmniejszenie jej jako dyrektorowi pensum z 6 godzin na 4 godziny, które zgodnie z uchwałą XV/75/07 z dnia 13 grudnia 2007 roku powinno wynosić 6 godzin, powołując się na funkcjonowanie 7 oddziałów. Liczba godzin przysposobienia obronnego

w Liceum i Techników wynosi łącznie 4. Nie ma możliwości znalezienia dodatkowych godzin. Uchwałą nr X/63/11 Rada Powiatu w S. z dnia 28 października 2011 roku przyznała dyrektorowi pozwanego zmniejszone pensum do 4 godzin. Zarząd Powiatu w S. w dniu 19 kwietnia 2012 roku podjął uchwałę nr 115/12 w sprawie ustalania zasad przygotowania i zatwierdzania arkuszy organizacyjnych szkół i placówek oświatowych prowadzonych przez Powiat (...) na rok szkolny 2012/2013 ustalając zasady przygotowania i zatwierdzania arkuszy organizacyjnych szkół i placówek oświatowych prowadzonych przez Powiat (...) na rok szkolny 2012/2013, stanowiące załącznik do uchwały, którą powierzono do wykonania dyrektorom szkół i placówek prowadzonych przez powiat (...), która weszła w życie z dniem ogłoszenia.

Powódka jako dyrektor pozwanego zgodnie ze swoim obowiązkiem przygotowała projekt arkusza organizacyjnego pozwanego na rok szkolny 2012/2013 określający przydział zajęć nauczycielom poszczególnych przedmiotów. W projekcie tym powódka przyznała sobie jedną przewidywaną godzinę zajęć dydaktycznych przysposobienia obronnego, wskazując zatrudnienie na pełen etat. Powódka była jedynym nauczycielem przysposobienia obronnego. Powódka może uczyć historii, których były przewidziane trzy godziny, które przydzieliła nauczycielowi kontraktowemu Z. D. zatrudnionemu w wymiarze 4/18, przyznając mu również jedną godzinę przewidywaną wiedzy o społeczeństwie, którego przedmiotu również może uczyć. Projekt ten przedstawiła na posiedzeniu Rady Pedagogicznej w dniu 23 kwietnia 2012 roku i został on zatwierdzony przez Starostę Powiatu (...) w dniu 10 maja 2012 roku. Stosunek pracy Z. D. został rozwiązany na jego wniosek w listopadzie 2012 roku. Powódka nie informowała organu prowadzącego, iż z nowym rokiem szkolnym (...) kończy się jej kadencja dyrektora i nie możliwości przydzielenia sobie na ten rok godzin zgodnie z pensum (18 godzin). Nie występowała o obniżenie pensum ani ograniczenie zatrudnienia. Powódka wiedziała, iż z nowym rokiem szkolnym (...) nie będzie pełniła funkcji dyrektora.

W dniu 25 czerwca 2012 roku powódka wygrała konkurs na stanowisko dyrektora Zespołu Szkół Ogólnokształcących w G.. Po wygraniu konkursu powódka nie podjęła żadnych czynności związanych z ustaniem stosunku pracy u pozwanego.

Powódka w okresie od 19 lipca 2012 roku do 31 listopada 2013 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z przebytą operacją kręgosłupa, od września otrzymywała już zasiłek chorobowy.

Pismem z dnia 1 września 2012 roku pozwany ustalił miesięczne wynagrodzenie powódki z pełnego etatu w okresie od dnia 1 września 2012 roku do dnia 31 sierpnia 2013 roku w wysokości łącznie 3.730,80 zł, w tym 3.109 zł wynagrodzenie zasadnicze i 621,80 zł dodatek stażowy oraz przyznał dodatek wiejski w wysokości 310,90 zł. Powódka otrzymała to pismo w dniu 13 września 2012 roku. Otrzymała też pismo od pozwanego wskazujące, iż miała powierzone stanowisko dyrektora do dnia 31 sierpnia 2012 roku zgodnie z art. 36 a ust. 13 ustawy o systemie oświaty, pomimo świadomości upływu kadencji w arkuszu organizacyjnym przyznała sobie 1 godzinę zajęć dydaktycznych przysposobienia obronnego, co oznacza wyrażenie zgody na ograniczenie wymiaru zatrudnienia. W związku z kończąca się kadencją i wygraniem konkursu na stanowisko dyrektora (...)w G. w okresie zdolności do pracy nie podjęła czynności związanych z uregulowaniem stosunku pracy, pensum jej więc wynosi 1/18.

Pismem z dnia 17 września 2012 roku pozwany poinformował powódkę, iż wysłał do niej sprzeczne pisma oraz załączył dokument z dnia 11 września 2012 roku ustalający wynagrodzenie powódki z 1/18 etatu na kwotę w wysokości 186,54 zł, w tym 155,45 zł wynagrodzenie zasadnicze i 31,09 zł dodatek stażowy oraz załączył powyższe pismo informujące o ustalonym pensum w wymiarze 1/18. Powódka otrzymywała wynagrodzenie w tej wysokości.

Pismem z dnia 21 i 28 listopada 2012 roku powódka wystąpiła do pozwanego o wypłatę zaległego wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami z pełnego wymiaru zatrudnienia. Stosunek pracy powódki u pozwanego ustał z dniem 31 sierpnia 2013 roku za wypowiedzeniem dokonany przez pozwanego.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dowodów powołanych w motywach pisemnych wyroku. W ocenie Sądu zebrany w sprawie materiał dowodowy, w oparciu o który ustalono stan faktyczny jest wiarygodny, jako logiczny, spójny i wzajemnie się uzupełniający oraz zgodny z zasadami doświadczenia życiowego. Nie jest on również, co do szeregu okoliczności, kwestionowany przez strony. W zakresie jakim zgromadzone dowody nie stanowiły podstawy ustaleń faktycznych Sąd odmówił im wiarogodności, gdyż nie odpowiadały powyższym wymogom czy też nie miały one żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo zasługuje w części na uwzględnienie.

Sąd zważył, iż stosunek pracy nauczycieli normuje szczególna ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (tj. z dnia 17 maja 2006 r. Dz. U. nr 97, poz. 674 ze zm.), która mocą przepisu art. 91c ust.1 wskazuje, iż przepisy kodeksu pracy stosuje się w zakresie spraw wynikających z tychże stosunków jedynie w kwestiach nie uregulowanych tymi przepisami, co również wynika z art. 5 kp. Przepisy Karty Nauczyciela są więc zasadniczo kompleksowym aktem prawnym normującym prawa i obowiązki stron stosunku pracy tej grupy zawodowej. Są przepisami specjalnymi w stosunku do regulacji wynikających z kodeksu pracy, które mają zastosowanie w braku stosownych unormowań w omawianym akcie. Dodatkowym uzupełnieniem są przepisy ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tj. z 2004 r. Dz. U. nr 256 poz. 2572 ze zm.).

W sprawie niesporne jest, iż powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie mianowania w pełnym wymiarze i jednocześnie zostało powierzone jej stanowisko dyrektora pozwanej placówki na okres pięciu lat od marca 2008 roku bez określenia konkretnej daty końcowej. Kwestie związane z powierzeniem stanowiska dyrektora normują przepisy ustawy o systemie oświaty. Stosownie do treści art. 36 a ust. 13 tejże ustawy stanowisko dyrektora szkoły lub placówki powierza się na okres 5 lat szkolnych z wyjątkami, które nie dotyczą powódki. W ocenie Sądu Rejonowego w realiach sprawy pomimo braku określenia konkretnej daty końcowej powierzenia stanowiska dyrektora powódce mając na względzie powyższe, iż powierza się je na pięć lat szkolnych powódka mogła sprawować powierzoną jej funkcję dyrektora najdłużej do dnia 31 sierpnia 2012 roku. Z tym dniem bowiem kończył się rok szkolny w pozwanej placówce i upływał pięcioletni okres powierzenia stanowiska na 5 lat szkolnych. Omawiany przepis wskazuje jedynie maksymalny okres 5 lat powierzenia stanowiska dyrektora, co będzie miało miejsce, gdy okres ten zbiegnie się z okresem pięciu lat szkolnych, a więc gdy powierzenie stanowiska dyrektora nastąpi od dnia rozpoczęcia roku szkolnego. W przeciwnym wypadku będzie to okres krótszy niż 5 lat, kończący się zawsze z końcem roku szkolnego. Jeśli więc właściwy organ nie

określi daty końcowej pełnienia funkcji dyrektora, to kadencja kończy się z końcem roku szkolnego. W ocenie Sądu okoliczności sprawy zasadniczo wskazują, iż jest to okoliczność niesporna, co wynika z wypowiedzi również samej powódki, która w konsekwencji przyznała, iż wiedziała o tym, że kadencja pełnienia przez nią obowiązków dyrektora upływa z dniem 31 sierpnia 2012 roku. Sąd podniósł, iż powódka również wskazywała, iż w związku z brakiem określenia daty końcowej w powierzeniu jej stanowiska dyrektora pozwanej jednostki, kiedy opracowywała projekt arkusza organizacyjnego nie miała świadomości, iż z dniem 1 września 2012 roku, a więc rozpoczęcia nowego roku szkolnego nie będzie dalej pełniła funkcji dyrektora. Z tego względu przyznała sobie tylko jedną godzinę przysposobienia obronnego, obniżając tym wymagany wymiar w związku z zajmowaniem przez nią stanowiskiem dyrektora. W ocenie Sądu nie można dać wiary tym twierdzeniom powódki, od których zresztą jak wskazano odstąpiła. Wypowiedzi powódki w tym zakresie są nie tylko nielogiczne i sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego, ale również pozostają w rażącej sprzeczności z innymi wypowiedziami powódki, w których przyznawała, iż posiadała wiedzę o zakończeniu pełnienia przez nią kadencji dyrektora z chwilą zakończenia roku szkolnego. Powoływanie się przez powódkę na powyższe miało jedynie uzasadniać podjętą przez nią decyzję przydziału sobie jednej godziny, a więc obniżenie obowiązującego ją pensum w związku z zajmowaniem stanowiska dyrektora i wypłaty pełnego wynagrodzenia, co nie mogło mieć miejsca w realiach sprawy. Powódka mając świadomość upływu kadencji obowiązana była na nowy rok szkolny podjąć czynności związane z zapewnieniem sobie pensum bądź poinformować o tym organ prowadzący, że nie ma możliwości przyznania sobie godzin zgodnie z pensum i kończy się jej kadencja.

Nauczyciel mianowany zgodnie z powołanymi przepisami ustawy KN powinien być zatrudniony w pełnym wymiarze, co powoduje konieczność zapewnienia mu zatrudnienia takim wymiarze. Przepis art. 22 ust. 2 KN wprowadza wyjątek w tym zakresie, gdyż pozwala na ograniczenie zatrudnienia takiemu nauczycielowi do wymiaru nie niższego niż jedna druga obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia, oczywiście za zgodą nauczyciela, z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1 tejże ustawy, a więc częściowej likwidacji szkoły, zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole czy zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć w sytuacji, gdy nie ma możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, warunków do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole, co miało miejsce w przypadku powódki. Przepisy te stanowią gwarancje dla nauczycieli mianowanych zatrudnienia w pełnym wymiarze z dopuszczalnym powyższym odstępstwem z przyczyn i w sytuacji wskazanej w powołanym przepisie. Mają one charakter bezwzględnie obowiązujący. W razie braku zgody nauczyciela na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, stosuje się przepis art. 20 pozwalający na rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym. W ocenie Sądu powódka wiedząc, iż nie może sobie zapewnić od nowego roku szkolnego, od którego nie będzie pełniła obowiązków dyrektora pełnego pensum powinna była powiadomić organ prowadzący o tego typu sytuacji celem podjęcia przez niego stosownych czynności. Taki obowiązek spoczywał też na powódce jako dyrektorze, ponoszącym odpowiedzialność za prawidłowe kierowanie powierzoną mu placówką. Prawidłowe poinformowanie organu prowadzącego o sytuacji związanej z ilością możliwych godzin przydzielenia powódce z nowym rokiem szkolnym pozwoliłoby na podjęcie temu podmiotowi stosownych czynności co do dalszego zatrudnienia powódki czy ewentualnie jego wymiaru. Sąd podniósł, iż również na tym organie spoczywał obowiązek prawidłowego nadzoru nad przedstawionym projektem arkusza organizacyjnego i posiadanie przez niego świadomości upływu powódce kadencji dyrektora i konieczności podjęcia stosownych czynności wobec powódki w związku z niemożliwością zapewnienia jej pensum, czego zaniechał. Organ ten był jedynym podmiotem, który mógł podejmować wobec powódki jako dyrektora czynności w imieniu pracodawcy, w tym wypowiedzenia stosunku pracy czy jego ograniczenia. Jak również obniżenia wymiaru pensum.

Stosownie do art. 42 ust. 3 KN tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz, nauczycieli zatrudnionych w pełnym wymiarze zajęć ustala się, z zastrzeżeniem ust. 2a i 4a, według wskazanych w przepisie norm. Dla powódki obowiązkowa tygodniowa norma godzin powinna wynosić 18 godzin tygodniowo, od czego

przepisy przewidują odstępstwo. Zgodnie z ust. 6 tegoż przepisu między innymi dyrektorowi czy innemu nauczycielowi pełniącemu obowiązki kierownicze można obniżyć tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć w zależności od wielkości i typu szkoły oraz warunków pracy lub zwalnia się ich od obowiązku realizacji zajęć, co miało miejsce w przypadku, kiedy powódce były powierzone obowiązki dyrektora. Powódka miała wówczas obniżony obowiązkowy wymiar zajęć w roku szkolnym 2010/2011 do sześciu godzin, zaś (...) do czterech godzin, w związku z powołanym wyżej jej wnioskiem z dnia 6 października

2011 roku i podjętą w tym zakresie uchwałą przez organ prowadzący w trybie ust. 7 omawianego przepisu. Powódka więc w związku z zaprzestaniem z nowym rokiem szkolnym pełnienia funkcji dyrektora nie mogła sama sobie więc obniżyć wymiaru pensum na powyżej wskazanej podstawie z prawem do pełnego wynagrodzenia. Powyższa też uchwała zezwala na obniżenie jej wymiaru godzin do czterech, nie zaś jednej jak uczyniła to powódka. Powódka nie mogła więc skorzystać z uprawnienia wynikającego z tegoż przepisu, gdyż z nowym rokiem szkolnym przestawała pełnić funkcję dyrektora. Nie następowało to w ciągu roku szkolnego. Zgodnie też art. 42 a ust. 1 i 2 omawianej ustawy organ prowadzący może określić przypadki, w jakich nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć można obniżyć tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć, oraz warunki i tryb tego obniżenia, które to nie może spowodować zmniejszenia wynagrodzenia tegoż nauczyciela. Jak wynika z akt sprawy nie została podjęta uchwała przez organ prowadzący pozwalająca na obniżenie wymiaru godzin powódce do 1 godziny. Nie zostały spełnione więc przesłanki wskazane w tym przepisie. W ocenie Sądu nie można też uznać zatwierdzenia arkusza projektu organizacyjnego jako czyniącego powyższemu zadość, zwłaszcza, że sama podnosiła, iż podstawą obniżenia pensum miała być pełniona przez nią funkcja dyrektora. W ocenie Sądu powódka mając pełną świadomość braku możliwości przyznania sobie zajęć odpowiadających pensum nie wystąpiła do organu prowadzącego o podjęcie ewentualnej decyzji w przedmiocie obniżenia jej pensum, a więc jak czyniła to wcześniej. Mając na względzie całokształt okoliczności sprawy powódka nadużyła swego stanowiska dyrektora do obniżenia wymiaru pensum. Nie ma więc prawa do wynagrodzenia wynikającego z pełnego etatu, gdyż nie świadczyła w takim zakresie pracy. Nie nastąpiło również obniżenie jej pensum zgodnie z przepisami z zachowaniem prawa do pełnego wynagrodzenia.

Stosownie do art. 80 k.p. pracownikowi wynagrodzenie przysługuje za wykonaną pracę. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Zgodnie zaś z art. 81 k.p. pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Przedmiotowe wynagrodzenie nie przysługuje, gdy przestój nastąpił z winy pracownika.

Mając na względzie, iż wynagrodzenie przysługuje za wykonaną pracę Sąd uznał brak prawa powódki do wynagrodzenia odpowiadającego pełnemu pensum w związku z brakiem uprawnienia do obniżenia sobie wymiaru pensum. Okoliczności sprawy wskazują, iż powódka z góry powziętym zamiarem wiedząc, iż nie będzie w nowym roku szkolny pełniła funkcji dyrektora obniżyła sobie wymiar godzin, bez żadnej podstawy prawnej, czym nadużyła też swego stanowiska. Wiedziała bowiem jako dyrektor pozwanego organizując funkcjonowanie placówki na nowy rok szkolny zgodnie z posiadanymi kompetencjami, że nie ma dla niej zajęć, które pozwoliłyby na przydział godzin zgodnie z jej pensum. Nie będzie to również możliwe w ciągu nowego roku szkolnego. Sytuacja pozwanego pozwalała bowiem jedynie na przyznanie powódce jednej godziny zajęć przysposobienia obronnego. Powódka z racji posiadanych kwalifikacji mogłaby też uczyć innych zajęć, co wskazano powyżej, które zostały przydzielone w arkuszu organizacyjnym nauczycielowi kontraktowemu Z. D.. Przyznanie jednak ewentualnie również i tych godzin powódce nie wypełniłoby i tak jej pensum. Powódce więc w związku z nie wykonywaniem przez nią pracy powyżej jednej przyznanej sobie godziny zajęć nie przysługuje wynagrodzenie w wysokości odpowiadającej różnicy pomiędzy należnym wynagrodzeniem za wykonywaną godzinę pracę, a wynikającym z pełnego etatu.

W ocenie Sądu nie sposób mówić, aby w związku z nie świadczeniem przez powódkę pracy powyżej jednej godziny tygodniowo ponosił odpowiedzialność za to pozwany. Powódka bowiem pełniąc funkcję dyrektora sama zdecydowała

o obniżeniu sobie wymiaru pracy do jednej godziny tygodniowo, przy posiadaniu przez nią wiedzy o niemożliwości wykonywania przez nią pracy powyżej jednej godziny i zaprzestaniu pełnienia przez nią z nowym rokiem szkolnym funkcji dyrektora. Wiedziała też, iż z nowym rokiem szkolnym nie będzie możliwe przyznanie jej większej ilości godzin. W takim stanie spoczywał na niej obowiązek zgodnie z przepisami Karty Nauczyciela podjęcia działań związanych np. z rozwiązaniem stosunku pracy. Trudno uznać, aby po stronie powódki była w takim stanie jakakolwiek gotowość do pracy zgodnie z pensum osiemnastu godzin tygodniowo. Twierdzenia powódki w zakresie jej gotowości do pracy w takim wypadku są wręcz kuriozalne i nie wymagają dalszego komentarza. Całość zachowania powódki związanego z przydziałem samej sobie jednej godziny lekcyjnej należy oceniać negatywnie i jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a więc ogólnie przyjętymi normami etycznego postępowania, akceptowanymi powszechnie przez społeczeństwo, co również przemawiało za oddaleniem jej roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia.

W tym stanie Sąd oddalił roszczenie powódki o wyrównanie wynagrodzenia jako niezasadne.

Jednocześnie Sąd wskazał, iż powódka pominęła również, iż w okresie objętym przedmiotem sporu korzystała ze zwolnienia lekarskiego i należne wówczas wynagrodzenie za czas choroby ulega ewentualnie stosownemu obniżeniu, przy czym jeśli od września do listopada otrzymywała zasiłek chorobowy, to jest to świadczenie z ubezpieczenia społecznego.

Jak wynika z akt sprawy powódka była zatrudniona u pozwanego na pełen etat, wynoszący 18/18. Pomiedzy stronami nie doszło do zawarcia porozumienia ograniczającego zatrudnienie powódki zgodnie z powołanymi wyżej przepisami do połowy. Nie mogło dojść też do ograniczenia jej zatrudnienia poniżej połowy wymiaru pensum. Powódka też w sposób niezgodny z przepisami obniżyła sobie wymiar godzin z 18 do 1, co jest dopuszczalne we wskazanych wyżej wypadkach i nie mogło dotyczyć powódki. W ocenie Sądu nie oznacza to jednak zatrudnienia powódki w wymiarze 1/18, tylko o wykonywaniu pracy przez nią w takim wymiarze, a więc niezgodnie z jej pensum. Powódka jako nauczyciel mianowany powinna była być zatrudniona w pełnym wymiarze, co najwyżej za jej zgodą mogło nastąpić ograniczenie zatrudnienia, ale nie więcej niż o połowę, co nie miało miejsca. Stąd nie mogło dojść do ograniczenia zatrudnienia powódki do 1/18, jak podnosi pozwany czy obniżenia jej pensum.

Z tego względu Sąd uwzględnił dochodzone w tym zakresie roszczenie o ustalenie wymiaru zatrudnienia powódki na pełen etat w oparciu o przepis art. 189 k.p.c. z uwagi na istniejący spór pomiędzy stronami w tym zakresie.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł, jak na wstępie.

Powyższe orzeczenie w zakresie pkt 2 zaskarżyła powódka.

Apelująca zarzuciła wyrokowi naruszenie prawa materialnego poprzez wadliwe uznanie zasad wynagrodzenia nauczycieli na podstawie Kodeksu pracy z pominięciem przepisów Karty Nauczyciela (*lex specialis*), która w sposób wyczerpujący reguluje ustalenie i wypłacenie wynagrodzenia nauczycielowi.

Mając powyższe na uwadze apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie żądanej kwoty.

W odpowiedzi, pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania za obie instancje, w tym koszty zastępstwa adwokackiego.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Na wstępie zaznaczyć należy, że apelacja nie wskazuje konkretnie przepisów Karty Nauczyciela regulujących w sposób wyczerpujący zasady ustalania i wypłacania wynagrodzenia nauczycielowi, które w przekonaniu strony powinny mieć zastosowanie w niniejszej sprawie. Powódka w swych twierdzeniach ograniczyła się jedynie do ogólnikowego sformułowania istnienia przepisów normujących wskazaną materię. Pomijając jednak powyższą kwestię stwierdzić należy, że Sąd Rejonowy – wbrew twierdzeniom skarżącej – prawidłowo powołał przepisy kodeksu pracy, gdyż to one miały zastosowanie w przedmiotowym stanie faktycznym. Brak jest jakiegokolwiek wyłączenia stanowiącego o tym, że przepisy prawa pracy w zakresie zasad ustalania i wypłaty wynagrodzenia nie mają zastosowania do tej grupy pracowników, jaką jest grupa zawodowa nauczycieli. Teza ta znajduje potwierdzenie w ugruntowanym stanowisku orzecznictwa. I tak, w wyroku z dnia 21 października 2004 roku w sprawie I PK 671/03 (opubl. L.) Sąd Najwyższy wprost wskazał, że zasada z art. 80 KP, w myśl której wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną ma zastosowanie również do nauczycieli. Zatem okoliczność czy nauczycielowi przysługuje czy też nie prawo do wynagrodzenia wynika wprost z przepisów ustawy Kodeks pracy, tj. art. 80 i 81 k.p. w zw. z art. 91 c Karty Nauczyciela. W tej sytuacji nie ma żadnej wątpliwości, że uzasadnione było odniesienie się przez Sąd Rejonowy do treści art. 80 k.p., który stanowi, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Przepis ten wyraża generalną zasadę prawa pracy, że wynagrodzenie należy się tylko za pracę wykonaną, tzn. w następstwie spełnienia przez pracownika swego świadczenia względem pracodawcy. Umowa o pracę jest bowiem umową wzajemną, mocą której pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy, a pracodawca do wypłacenia za pracę wynagrodzenia. Jeżeli pracownik nie spełnia swego zobowiązania, nie świadcząc pracy, pracodawca nie jest zobowiązany do wypłaty świadczenia wzajemnego, tj. wynagrodzenia z wyjątkami określonymi przez prawo. W tej sytuacji nie może ostać się teza apelacji, że wynagrodzenie przysługuje nie tylko za pracę wykonaną, ale także za samą zdolność do jej świadczenia. Wprawdzie Kodeks pracy w art. 81 k.p. reguluje przypadki kiedy - pomimo niewykonywania pracy - wynagrodzenie pracownikowi przysługuje. Jednak w sytuacji powódki żadna z możliwości przewidzianych przez powołany przepis w niniejszej sprawie nie zaistniała. Przepis ten stanowi ogólną i powszechną podstawę wypłaty wynagrodzenia pracownikowi, który będąc gotowym do pracy, doznał przeszkód w jej wykonywaniu z przyczyn dotyczących pracodawcy, a ściślej rzecz ujmując - z przyczyn nie dotyczących pracownika. W niniejszej sprawie nie zachodziły jakiegokolwiek okoliczności po stronie organu prowadzącego, które pozbawiłyby powódki pracy w wymiarze wyższym niż 1/18. Wręcz przeciwnie do takiej sytuacji doprowadziła sama powódka nie czyniąc wcześniej jakiegokolwiek kroków co do prawidłowego – zgodnie z przepisami ustawy Karta Nauczyciela – uregulowania własnej sytuacji zawodowej. Dlatego też powódka nie może obecnie przerzucać na pozwanego skutków braku możliwości zapewnienia jej pełnego pensum. Nie było żadnych wątpliwości, że powódka świadczyła pracę w wymiarze jedynie 1/18, czyli w takim, jaki sobie sama – choć nie prawidłowo, bo nie była do tego uprawniona – ustaliła. W związku z tym należne wynagrodzenie nie mogło być wyższe niż wynikające z liczby w rzeczywistości przepracowanych godzin. Natomiast powódka nie wykazała, że wykonywała faktycznie pracę w wymiarze wyższym niż 1/18. A co za tym idzie nie uprawnionym było żądanie wynagrodzenia jak za pełne 18 godzin tygodniowo, skoro takiej liczby godzin powódka nie przepracowała. Ponadto brak jest podstaw do stwierdzenia, że powódka była zdolna do wykonywania pracy w pełnym wymiarze, a przeszkód doznała jedynie ze strony organu prowadzącego. Jest to błędne założenie, ponieważ G. R. (1) w momencie tworzenia arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2012/2013 była kierownikiem pozwanej jednostki i miała realny wpływ na jego kształt, a konkretnie mogła przydzielić sobie godziny nauczania w wymiarze wyższym niż 1/18. Czyli z uwagi na własne zaniedbanie lub raczej celowe działania doprowadziła do takiego ukształtowania arkusza organizacyjnego, że nie zagwarantowała sobie odpowiedniej a przy tym możliwej do przydzielenia ilości godzin nauczania. Mając świadomość braku możliwości przydzielenia sobie 18 godzin nauczania chciała uniknąć - jak można domniemywać - ewentualnej decyzji o wypowiedzeniu stosunku pracy czy też ograniczeniu wymiaru zatrudnienia. Nie wykazała także, aby organ prowadzący szkołę podjął decyzję lub choćby w jakikolwiek sposób zasugerował powódce, że kadencja na stanowisku dyrektora zostanie przedłużona. Było to jedynie subiektywne przekonanie powódki, nie poparte żadnymi konkretnymi i miarodajnymi dowodami. Dodatkowo zważyć należy, że bezczynność organu prowadzącego po przedstawieniu arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2012/2013 winna dać powódce asumpt do dalszego działania poprzez próbę określenia na nowo pensum na poziomie wyższym niż 1/18. Tymczasem po stronie G. R. zabrakło jakiegokolwiek aktywności we wskazanym kierunku. W związku z tym trudno nie odnieść wrażenia, że zachowanie powódki było świadomym działaniem polegającym na nie poinformowaniu organu prowadzącego o fakcie zakończenia

kadencji dyrektora z nowym rokiem szkolnym (...) oraz, że nie ma możliwości przydzielenia na ten rok szkolny godzin w wymiarze 18 tygodniowo. Powódka natomiast pomimo własnych uchybień i braku wymaganej aktywności błędnie przypuszczała, iż nie poniesie żadnych ujemnych konsekwencji takiego zaniechania. Takie zaś zachowanie żadną miarą nie zasługiwało na aprobatę w świetle obowiązujących przepisów prawa.

W ocenie Sądu Okręgowego wszystkie zarzuty apelacji zmierzają bezskutecznie do podważenia prawidłowych ustaleń Sądu Rejonowego oraz wyczerpującej oceny materiału dowodowego i wynikających z niej wniosków. Skarżąca w żaden sposób nie podważyła logiczności wywodów Sądu pierwszej instancji z tych też względów zarzuty apelacyjne nie mogły zostać zaakceptowane przez Sąd drugiej instancji.

Mając powyższe na uwadze uznać zatem należy, że nie doszło do naruszenia przez Sąd Rejonowy ani przepisów prawa procesowego ani prawa materialnego. Nie ma żadnych wątpliwości, że rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne. Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone rzetelnie i wnikliwie, a ocena materiału dowodowego wszechstronna i przekonująca. Miało to swoje odzwierciedlenie w rzeczowym uzasadnieniu wyroku.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

Z uwagi na to, że stroną pozwaną, która w postępowaniu apelacyjnym wygrała sprawę w całości, reprezentował pełnomocnik z wyboru, Sąd Okręgowy zasądził od powódki G. R. (1) na rzecz pozwanego Zespołu Szkół (...) w G. kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję, zgodnie z treścią art. 98 k.p.c. i § 6 pkt 4 i 5 w związku z § 12 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 13 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez adwokata ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 roku, poz. 461 z zm.).

Przewodniczący Sędziowie