

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 9 lipca 2021 roku w sprawie o sygn. akt IV P 19/18 Sąd Rejonowy w Kutnie, IV Wydział Pracy w sprawie z powództwa J. M. przeciwko Szkole Podstawowej im. J. P. II w O. o wynagrodzenie za pracę i wyrównanie wynagrodzenia za pracę w punkcie 1 zasądził od pozwanej (...) im. J. P. II w O. na rzecz powódki J. M. kwotę 4.912,70 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od lutego 2015 roku do października 2017 roku, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 12 marca 2018 roku do dnia zapłaty, w punkcie 2 oddalił powództwo w pozostałym zakresie, zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1.890,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (punkt 3), wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.381,61 zł (punkt 4).

Sąd Rejonowy wydał powyższe orzeczenie w oparciu o następujący stan faktyczny:

Powódka była nauczycielem dyplomowanym zatrudnionym w pozwanej szkole jako nauczyciel języka polskiego i informatyki (zajęć komputerowych). Posiada również uprawnienia do nauczania podstaw przedsiębiorczości w szkołach ponadpodstawowych.

Od 1 września 2008 r. powódka pełniła funkcję dyrektora pozwanej placówki. Zarządzeniem Wójta Gminy O. została odwołana ze stanowiska z dniem 10 kwietnia 2013 r. bez wypowiedzenia.

Wyrokiem z dnia 19 września 2012 r. Sąd Rejonowy w Kutnie zasądził od pozwanego Zespołu Szkół w O. na rzecz powódki M. B. kwotę 40.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

W placówce istniał problem z przydziałem godzin dla nauczycieli języka polskiego – liczba zatrudnionych polonistów przy istniejącym planie nauczania języka polskiego nie pozwalała na zapewnienie pełnego etatu żadnemu z nich. Liczba zatrudnionych była jednak utrzymywana, gdyż większość z nich miała możliwość dopełnienia etatu innymi przedmiotami.

Godziny języka polskiego były rozdzielane między polonistów na zasadzie przejmowania klas – gdy nauczyciel oddawał ostatnią klasę na danym etapie nauczania, otrzymywał pierwszą.

W czasie kiedy powódka pełniła funkcję dyrektora szkoły prowadziła tylko zajęcia z informatyki, nie uczyła języka polskiego.

Ze względu na wielkość szkoły i małą liczbę uczniów w poszczególnych klasach, niektóre z zajęć prowadzone były poprzez połączenie dwóch klas. Dotyczyło to np. informatyki prowadzonej razem w klasie V I VI.

Po odwołaniu z funkcji dyrektora powódka winna mieć przydzielone 18 godzin pensum zamiast dotychczasowych 5 godzin, dokonanie zmian na rok szkolny 2013/2014 nie było jednak możliwe i mogło być zrealizowane dopiero w roku szkolnym 2014/2015.

Pismem z dnia 17 marca 2014 r. Dyrektor Zespołu Szkół w O. poinformował powódkę, iż w związku ze zmianą ramowych planów nauczania w roku szkolnym 2014/2015 (brak podziału na grupy, zmniejszenie ilości godzin zajęć komputerowych, brak godzin dla nauczycieli języka polskiego) niemożliwe jest dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze godzin ze względu na zmiany organizacyjne. Powódce zaproponowano:

- a) zatrudnienie w zmniejszonym wymiarze zajęć 12/18 (5 godzin języka polskiego i 7 godzin zajęć komputerowych i informatyki) z proporcjonalnym zmniejszeniem otrzymywanego wynagrodzenia za wykonywaną pracę,
- b) uzupełnienie tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych w wymiarze nie większym niż 9/18 obowiązkowego wymiaru zajęć pod warunkiem wskazania przez organ prowadzących takiej możliwości w innej szkole,

c) złożenie przez powódkę wniosku o przeniesienie w stan nieczynny.

W piśmie poproszono powódkę o pisemną deklarację w terminie do dnia 30 maja 2014 r. i poinformowano, iż w przypadku braku odpowiedzi w wyznaczonym terminie, zostanie uznane, iż powódka nie jest zainteresowana żadnym z wariantów i w związku tym podjęte zostaną czynności zmierzające do rozwiązania stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2014 r. po uprzednim trzymiesięcznym okresie wypowiedzenia.

Powódka w formie pisemnej wyraziła zgodę na zatrudnienie w zmniejszonym wymiarze zajęć (12/18) w roku szkolnym 2014/2015 r.

W arkuszu organizacyjnym Zespołu Szkół w O. na rok szkolny 2014/2015 r. godziny języka polskiego zostały przydzielone 4 nauczycielom:

a) E. P. (1) w wymiarze 10 godzin, która dodatkowo prowadziła zajęcia plastyki (3 godziny), muzyki (4 godziny), godzinę z wychowawcą i zajęcia artystyczne (1 godzina) – łączny wymiar pracy 19/18,

b) M. T. (1) w wymiarze 6 godzin, która dodatkowo prowadziła zajęcia wiedzy o społeczeństwie (1,5 godziny), historię (10 godzin) i godzinę z wychowawcą – łączny wymiar pracy 18,5/18,

c) E. K. (1) w wymiarze 12 godzin, która dodatkowo prowadziła godzinę z wychowawcą oraz zajęcia w bibliotece szkolnej (5 godzin) – łączny wymiar pracy 18/18,

d) powódce w wymiarze 5 godzin, dodatkowo prowadziła zajęcia komputerowe (7 godzin) – łączny wymiar pracy 12/18.

Zajęcia świetlicowe w szkole podstawowej i gimnazjum realizowane miały być w ramach „godzin karcianych” i nie zostały ujęte w arkuszu organizacji.

Aneksem nr (...) do arkusza organizacyjnego (z okresem zmian od 1 września 2014 r.) powódce zostały przydzielone 3 godziny zajęć na świetlicy szkolnej w związku z zajęciami opiekuńczymi nad uczniami dojeżdżającymi do szkoły. Po zmianach wymiar pracy powódki wynosił 15/18.

Pismem z dnia 8 września 2014 r. powódka zwróciła się do Dyrektora pozwanej z prośbą o zapewnienie pracy na pełnym etacie. W piśmie wskazała na istnienie możliwości przydzielenia jej 3 godzin lekcyjnych: godzinę zajęć komputerowych w I klasie szkoły podstawowej, godzinę informatyki w klasie I gimnazjum oraz godzinę z godzin dyrektorskich w III klasie gimnazjum. Zdaniem powódki możliwe było także obniżenie tygodniowego wymiaru godzin z powodu administrowania szkolną pracownią komputerową.

W związku z brakiem odpowiedzi powódka ponownie zwróciła się do Dyrektora pozwanej wskazując, iż dopełnienie pensum do 18/18 mogłoby nastąpić poprzez prowadzenie zajęć indywidualnych dla ucznia klasy VI.

W odpowiedzi na pismo powódki dyrektor pozwanej poinformował, iż:

1. przydzielenie godziny zajęć komputerowych w klasie I szkoły podstawowej spowoduje brak etatu dla nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej uczącego w tej klasie,

2. trzyletni plan nauczania dla klasy pierwszej gimnazjum zakłada realizację zajęć informatyki w klasie drugiej i trzeciej. Przesunięcie godziny informatyki do klasy pierwszej spowoduje zwiększenie realizowanych przez uczniów zajęć obowiązkowych do 30, co jest niezgodne z obowiązującymi przepisami,

3. godziny dyrektorskie w klasie trzeciej gimnazjum przewidziane w trzyletnim cyklu nauczania zostały zaplanowane na inne przedmioty w momencie tworzenia ramowego planu nauczania (podziału dokonała powódka jako ówczesny dyrektor),

4. obniżenie etatu z powodu administrowania szkolną pracownią komputerową nie jest możliwe ze względu na brak kwalifikacji powódki,

5. nauczyciel, który otrzymał godziny w celu realizacji nauczania indywidualnego, jest nauczycielem posiadającym kwalifikację do nauczania języka polskiego i historii, jest również wychowawcą klasy, co w przekonaniu dyrektora jest wskazane, ponieważ oprócz prowadzonych zajęć może on zająć się również sprawami wychowawczymi.

Powódka nie zgodziła się z zaprezentowaną argumentacją, jednak dyrektor pozwanej podtrzymał swoje stanowisko, iż nie jest możliwe zapewnienie powódce pełnego etatu.

W drugim półroczu roku szkolnego 2014/2015 powódka w ramach „godzin karcianych” prowadziła koła zainteresowań (13 godzin w okresie półrocza), sprawowała opiekę świetlicową (5 godzin w skali półrocza), obejmowała zastępstwa za nieobecnych nauczycieli (5 godzin w skali półrocza) oraz prowadziła zajęcia wyrównawcze w III klasie gimnazjum (12 godzin w skali półrocza). Łączna ilość zrealizowanych przez powódkę „godzin karcianych” w drugim półroczu roku szkolnego 2014/2015 wyniosła 35 godzin.

W roku szkolnym 2015/2016 ponownie zmniejszono wymiar zatrudnienia powódki do 13/18 etatu powołując się na zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole i zmiany planu nauczania uniemożliwiające zatrudnienie powódki od dnia 1 września 2015 r. w pełnym wymiarze godzin przy braku warunków do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych w innej szkole. Powódka wyraziła zgodę na ograniczenie etatu.

W arkuszu organizacyjnym Zespołu Szkół w O. na rok szkolny 2015/2016 r. zajęcia języka polskiego przydzielono 4 nauczycielom:

a) E. P. (1) w wymiarze 10 godzin, która dodatkowo prowadziła zajęcia plastyki (2,5 godziny), muzyki (2,5 godziny), godzinę z wychowawcą i zajęcia artystyczne (2 godziny) – łączny wymiar 18/18,

b) M. T. (1) w wymiarze 5 godzin, która dodatkowo prowadziła zajęcia wiedzy o społeczeństwie (2 godziny), historii (10 godzin) oraz godzinę z wychowawcą – łączny wymiar 18/18,

c) E. K. (1) w wymiarze 12 godzin, która dodatkowo prowadziła godzinę z wychowawcą oraz bibliotekę szkolną (3 godziny). Dodatkowo aneksem nr (...) przydzielono jej 2 godziny zajęć logopedii – łączny wymiar 18/18

d) powódce w wymiarze 5 godzin, która dodatkowo prowadziła zajęcia komputerowe (7 godzin) oraz godzinę z wychowawcą – łączny wymiar 13/18.

Zajęcia świetlicowe w szkole podstawowej i gimnazjum realizowane miały być w ramach „godzin karcianych” i nie zostały ujęte w arkuszu organizacji.

W roku szkolnym 2015/2016 powódka podjęła dodatkowe zatrudnienie w Zespole Szkół nr (...) w Ł. jako nauczyciel podstaw przedsiębiorczości w wymiarze 8 godzin.

W pierwszym półroczu roku szkolnego 2015/2016 powódka w ramach realizacji „godzin karcianych” zajmowała się opieką świetlicową (34 godzin w skali półrocza), obejmowała zastępstwa za nieobecnych nauczycieli (4 godziny w skali półrocza), prowadziła zajęcia wyrównawcze w I klasie gimnazjum (2 godziny w skali półrocza). Ponadto we wrześniu 2015 r. przez 5 dni (14 – 18 września 2015 r.) zajmowała się uczniami na Zielonej Szkole, co uniemożliwiło jej prowadzenie 8 godzin zajęć w Zespole Szkół w Ł.. Łączny wymiar zrealizowanych godzin w ramach „godzin karcianych” wyniósł 48 godzin.

W drugim półroczu roku szkolnego 2015/2016 powódka w ramach realizacji „godzin karcianych” sprawowała opiekę świetlicową (20 godzin w skali półrocza) oraz zajmowała się indywidualną pracą z uczniami (12 godzin w skali półrocza). Łącznie zrealizowana przez powódkę ilość zajęć wyniosła 32 godziny.

W arkuszu organizacyjnym ZS w O. na rok szkolny 2016/2017 zajęcia języka polskiego zostały przydzielone 5 nauczycielom:

a) E. P. (1) w wymiarze 10 godzin, która dodatkowo prowadziła zajęcia plastyki (3 godziny), muzyki (3 godziny), godzinę z wychowawcą oraz gimnastykę korekcyjną (2 godziny) – łączny wymiar 18/18,

b) E. K. (1) w wymiarze 11 godzin, która dodatkowo prowadziła godzinę z wychowawcą, zajęcia w bibliotece szkolnej (5 godzin) oraz rewalidację (4 godziny przydzielone aneksem nr (...)) – łączny wymiar 21/18,

c) M. T. (1) w wymiarze 5 godzin, która dodatkowo prowadziła zajęcia wiedzy o społeczeństwie (2 godziny), historii (10,5 godziny) oraz godzinę z wychowawcą – łączny wymiar 18,5/18

d) powódce w wymiarze 5 godzin, która dodatkowo prowadziła zajęcia komputerowe (7 godzin) oraz godzinę z wychowawcą, dodatkowo aneksem nr (...) przydzielona jej została 1 godzina informatyki – łączny wymiar 14/18.

e) K. P. w wymiarze 3 godzin, która dodatkowo prowadziła edukację wczesnoszkolną (17 godzin) – łączny wymiar 20/18.

Wymiar zajęć świetlicowych nie został ujęty w arkuszu organizacji.

W trakcie roku szkolnego 2016/2017 powódce przydzielone zostało nauczanie indywidualne ucznia, co zwiększyło jej wymiar zatrudnienia do 16,5/18. W wyniku przydzielenia nauczania indywidualnego dla kolejnego z uczniów wymiar pracy powódki wynosił 19/18.

W pierwszym półroczu roku szkolnego 2016/2017 powódka sprawowała opiekę świetlicową (37 godzin w skali półrocza), obejmowała zastępstwa za nieobecnych nauczycieli (4 godziny w skali półrocza) oraz prowadziła zajęcia indywidualne dla uczniów (7 godzin). Łączna ilość zrealizowanych przez powódkę godzin zajęć wyniosła 48.

Pismem z dnia 13 grudnia 2016 r. skierowanym do dyrektora pozwanej powódka poinformowała, iż od września 2016 r. świadczy dodatkową pracę w wymiarze 3 godzin tygodniowo, z których dwie godziny przyznano na zajęcia świetlicowe i jedną na zajęcia edukacyjne – zajęcia komputerowe. W związku z powyższym powódka wniosła o naliczenie i wypłacenie wynagrodzenia stosownie do zakresu wykonywanych obowiązków z uwzględnieniem wskazanych godzin z wyrównaniem za okres od 1 września do 7 listopada 2016 r. Jednocześnie powódka podniosła, iż od 7 listopada 2016 r. dodatkowo świadczy pracę w ramach nauczania indywidualnego w wymiarze 2,5 godzin tygodniowo, więc faktyczny wymiar czasu pracy wynosi 19,5 godzin i przekracza obowiązujący nauczyciela tygodniowy wymiar czasu pracy. Powódka wniosła więc o uznanie, iż od 7 listopada 2016 r. jest zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy i naliczenie i wypłatę wynagrodzenia z tytułu przepracowanych godzin ponadwymiarowych w ilości 1,5 godziny tygodniowo od 7 listopada 2016 r.

W odpowiedzi dyrektor pozwanej poinformował, iż pensum powódki od dnia 1 września 2016 r. wynosiło 14/18, a od dnia 7 listopada 2016 r. 16,5/18, etat powódki wynosił od dnia 1 września 2016 r. 31 godzin, a od dnia 7 listopada 2016 r. 37 godzin. W ramach etatu powódce zgodnie z art. 42 ust. 2 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela zostały przydzielone 2 godziny zajęć opiekuńczych w świetlicy szkolnej. Dodatkowa godzina zajęć komputerowych wynika z faktu rozdzielenia tych zajęć w klasach 5 i 6 (zgodę na takie rozwiązanie wyrazili wszyscy nauczyciele uczący w klasach łączonych). Poinformowano, iż od 1 stycznia 2017 r. nastąpi połączenie godziny zajęć komputerowych w klasie 5 i 6, a za przepracowanie zajęcia w klasie szóstej w pierwszym półroczu roku szkolnego 2016/2017 r. powódce zostanie wypłacone zaległe wynagrodzenie.

W replice powódka wskazała na błędną jej zdaniem interpretację wysokości etatu nauczyciela (zdaniem powódki wysokość etatu liczy się od pensum, a nie ilości godzin). Dodatkowo powódka nie zgodziła się z interpretacją art. 42 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela i na tej podstawie przydzielenie jej godzin zajęć opiekuńczych w świetlicy szkolnej. Zdaniem

powódki, zajęcia te – ujęte w tygodniowym planie pracy nauczyciela – nie stanowią zajęć przewidzianych w tym przepisie, lecz są zajęciami dodatkowymi, za które pracodawca zobowiązany jest zapłacić stosowne wynagrodzenie.

Pismem z dnia 4 maja 2017 r. dyrektor pozwanej zwrócił się do Wójta Gminy O. z informacją, iż nauczyciele E. K. (1), J. M., M. P., A. K. i M. M. nie będą mieli zapewnionego pełnego etatu. W związku z powyższym dyrektor pozwanej wystosował prośbę o wskazanie szkoły, w której wskazani nauczycieli mogliby uzupełnić etat.

W drugim półroczu roku szkolnego 2016/2017 powódka sprawowała opiekę świetlicową (24 godziny w skali półrocza) oraz objęła zastępstwo za nieobecnego nauczyciela (1 godzina w skali półrocza).

Pismem z dnia 13 czerwca 2017 r. Dyrektor pozwanej poinformował powódkę, że w związku z zakończeniem zajęć indywidualnych jej etat od 24 czerwca 2017 r. wynosi: w szkole podstawowej (...)/18, w gimnazjum 9/18

W roku szkolnym 2017/2018 ponownie doszło do ograniczenia wymiaru zatrudnienia powódki do: 8/18 (w szkole podstawowej) i 6/18 (w gimnazjum). Dyrektor pozwanej wskazywał, iż zmiany organizacyjne związane są z likwidacją z dniem 1 września 2017 r. Zespołu Szkół i utworzeniu w jego miejsce ośmioletniej szkoły podstawowej z oddziałami gimnazjalnymi, oraz ze zmianą w przydziale godzin w ramowych planach nauczania. Powódka wyraziła zgodę na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia.

Zespół Szkół w O. im. J. P. II, w skład którego wchodziły Szkoła Podstawowa w O. wraz z Oddziałem Przedszkolnym przy Szkole Podstawowej w O. oraz Publiczne Gimnazjum w O. z dniem 1 września 2017 r. uległ przekształceniu w ośmioletnią Szkołę Podstawową im. J. P. II w O. z oddziałem przedszkolnym.

W arkuszu organizacyjnym SP w O. na rok szkolny 2017/2018 zajęcia języka polskiego zostały przydzielone 3 nauczycielom:

a) E. P. (1) w wymiarze 6 godzin, która dodatkowo prowadziła zajęcia plastyki (2 godziny) i muzyki (3 godziny). Dodatkowo w Gimnazjum E. P. (1) prowadziła zajęcia języka polskiego w wymiarze 4 godzin, zajęcia plastyki (1 godzina) i muzyki (1 godzina), godzinę z wychowawcą, godzinę zajęć do dyspozycji dyrektora oraz 2 godziny zajęć artystycznych (godzina zajęć artystycznych oraz 2 godziny plastyki zostały przyznane innemu nauczycielowi aneksem nr (...)),

b) M. T. (1) w wymiarze 6 godzin, która dodatkowo prowadziła zajęcia historii (6 godzin) oraz godzinę z wychowawcą,

c) E. K. (1) w wymiarze 9 godzin, która dodatkowo prowadziła godzinę z wychowawcą, 2 godziny przeznaczone do dyspozycji dyrektora, 3 godziny zajęć w bibliotece szkolnej i dwie godziny zajęć rewalidacyjnych.

J. M. prowadziła 6 godzin zajęć informatyki (dodatkowa godzina została przyznana aneksem nr (...)). Dodatkowo w Gimnazjum powódka prowadziła zajęcia języka polskiego w wymiarze 5 godzin, zajęcia informatyki (2 godziny) oraz godzinę z wychowawcą.

W roku szkolnym 2017/2018 powódka zajmowała się świetlicą szkolną w wymiarze 4 godzin w miesiącu październiku 2017 r.

W nawiązaniu do pisma dotyczącego wypłacenia zaległego wynagrodzenia za zajęcia świetlicowe, które zostały przydzielone przez pracodawcę w październiku 2017 roku, powódka poinformowała, iż podtrzymuje swoje stanowisko że zostały one błędnie nazwane przez dyrektora szkoły „dyżurami”. Powódka powołała się na art. 35 Karty Nauczyciela i wyraziła oczekiwanie na rozliczenie wykonanej dodatkowej pracy i wypłacenie należnego wynagrodzenia.

W roku szkolnym 2017/2018 powódka odmówiła przyjęcia dwóch godzin opieki świetlicowej. Aneksem do arkusza organizacji nr (...) nauczycielom M. T. (1), E. P. (1) oraz D. M. zostały przyznane po 2 godziny zajęć w świetlicy szkolnej.

Do roku szkolnego 2017/2018 nauczyciele nie otrzymywali wynagrodzenia za godziny prowadzenia zajęć na świetlicy, nie były one także ujmowane w arkuszach organizacji.

Rozliczenia zajęć realizowanych przez powódkę w ramach „godzin karcianych” przekazywane były pozwanej szkole po zakończeniu półrocza szkolnego za pośrednictwem poczty elektronicznej.

Wysokość wynagrodzenia powódki za tzw. „godziny karciane” zrealizowane przez nią w latach szkolnych 2014/2015 do 2017/2018, za które nie otrzymała wynagrodzenia wynosi 4.912,70 zł

Od roku 2014 powódka nie otrzymała propozycji uzupełnienia etatu w innej szkole organu prowadzącego. Dyrektor Szkoły Podstawowej w S., choć w roku szkolnym 2017/2018 potrzebował nauczyciela informatyki, nie mógł zatrudnić powódki, gdyż w tym czasie przebywała ona na zwolnieniu lekarskim.

Powódka nie pozostaje w stosunku pracy ze szkołą. W roku szkolnym 2018/2019 nie wyraziła zgody na zatrudnienie w niepełnym wymiarze. W chwili obecnej znajduje się na nauczycielskim świadczeniu kompensacyjnym.

Wynagrodzenie powódki z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło: 4.469,84 zł w szkole podstawowej i 5.675,01 zł w publicznym gimnazjum, razem 10.144.85 zł.

Powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy oparł na przedstawionych w sprawie dokumentach, zeznaniach przesłuchanych świadków, stron oraz wydanych w sprawie pisemnych opinii biegłego. W pierwszej kolejności zauważyć należy, iż stan faktyczny był między stronami w przeważającej mierze bezsporne i możliwy do ustalenia na podstawie przedłożonych dokumentów. Bezdiskusyjne było bowiem, że powódce ograniczano wymiar etatu w kolejnych latach, na co wyrażała ona zgodę. Co do zasady jednak osią sporu między stronami było to, czy obniżenie to było uzasadnione, a tym samym zgodne z przepisami ustawy Karta Nauczyciela. Okoliczność ta stanowi jednak przedmiot rozważań prawnych i nie mieści się w zakresie oceny dowodów zebranych w sprawie. Kwestią sporną między stronami była także wysokość należnego powódce wynagrodzenia, a rozstrzygnięcie tej kwestii wymagało zasięgnięcia wiadomości specjalnych. Ustalając wysokość należnego powódce świadczenia Sąd meriti oparł się na wyliczeniach biegłego z zakresu wynagrodzeń i płac. Wyliczenia biegłego były zdaniem Sądu Rejonowego rzetelne i wyczerpujące, a podnoszone przez stronę powodową zastrzeżenia nie miały merytorycznego uzasadnienia. Dlatego też Sąd pominął wnioski dowodowe pełnomocnika powódki o dopuszczenie dowodu z uzupełniającej opinii biegłego ds. wynagrodzeń i płac na podstawie art. 235<sup>2</sup>§ 1 p 2 k.p.c. jako nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy.

W tak ustalonym stanie faktycznym i dokonanej powyżej ocenie dowodów Sąd Rejonowy zważył, iż powództwo zasługiwało na uwzględnienie jedynie w niewielkim zakresie, w przeważającej części natomiast podlegało oddaleniu, jako bezzasadne.

Zgodnie z art. 10 ust. 5 pkt 6 ustawy Karta Nauczyciela stosunek pracy z nauczycielem mianowanym i z nauczycielem dyplomowanym nawiązuje się na podstawie mianowania, jeżeli istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. 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. (art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela)

Zgodnie z art. 22 ust. 1 Karty Nauczyciela organ prowadzący szkołę może nałożyć na nauczyciela obowiązek podjęcia pracy w innej szkole lub szkołach i na tym samym lub - za jego zgodą - na innym stanowisku, w celu uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w wymiarze nie większym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć. W wypadku niewyrażenia zgody nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie za część obowiązkowego wymiaru zajęć. 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. (ust. 2). Ustęp 2 b dodany ustawą z dnia 27 października 2017 r. o finansowaniu zadań oświatowych), który wszedł w życie 1 stycznia 2018 r. przewiduje, iż w razie powstania możliwości podjęcia przez nauczyciela, któremu ograniczono wymiar zatrudnienia, pracy w wymiarze wyższym niż wynikający z tego ograniczenia, w tej samej szkole, na tym samym lub za zgodą nauczyciela na innym stanowisku, pod warunkiem posiadania przez nauczyciela wymaganych kwalifikacji, dyrektor szkoły ma obowiązek w pierwszej kolejności zwiększyć wymiar zatrudnienia tego nauczyciela.

W ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 3, poz. 19 ze zm.) uregulowane zostały stosunki pracy nauczycieli w sposób ograniczający w pewnej mierze autonomię woli obu stron tych stosunków. Zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 27 maja 1993 r. (I PZP 14/93, OSNCP 1993 z. 11 poz. 189). Z art. 10 Karty Nauczyciela wynika, że jeżeli spełnione są wymienione w nim warunki, stosunek pracy z nauczycielem nawiązuje się na podstawie mianowania (z czego wynika, że nie można wówczas nawiązać stosunku pracy na podstawie umowy). Jednym z określonych w tym przepisie warunków jest możliwość zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Możliwość ta odnosi się do obu stron stosunku pracy: nauczyciel musi mieć możliwość pracy w takim rozmiarze (np. ze względu na stan zdrowia) i szkoła, która nawiązuje stosunek pracy musi mieć możliwość zapewnienia nauczycielowi takiego wymiaru (np. ze względu na organizację pracy, liczbę uczniów itp.). Omawiany warunek z art. 10 Karty Nauczyciela nie dotyczy wyłącznie momentu nawiązania stosunku pracy. Możliwość zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć powinna istnieć w całym czasie zatrudnienia. Przeciwny wniosek, w myśl którego warunek z art. 10 Karty Nauczyciela musiałby być spełniony jedynie w chwili nawiązania stosunku pracy, prowadziłby do zanegowania sensu tego uregulowania, a także byłby nieuprawniony w świetle innych przepisów Karty, dotyczących czasu pracy nauczycieli i ich wynagrodzenia. I tak, z treści art. 22 Karty Nauczyciela wynika możliwość zatrudnienia nauczyciela mianowanego w niepełnym wymiarze zajęć w sytuacji, gdy nie można zapewnić mu pracy w pełnym wymiarze w zatrudniającej go szkole, a nie wyraził on zgody na uzupełnienie wymiaru zajęć w innej szkole. Po nowelizacji Karty Nauczyciela, dokonanej ustawą z dnia 14 czerwca 1996 r. (Dz. U. Nr 87, poz. 396) zatrudnienie nauczyciela w niepełnym wymiarze zajęć jest możliwe w razie [...] częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania 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 (art. 22 ust. 2).

Analiza treści przepisów art. 10 i 22 Karty Nauczyciela - przy zastosowaniu reguł wykładni systemowej w ocenie Sądu Rejonowego - prowadzi do wniosku, że nauczyciel mianowany może być zatrudniony jedynie w pełnym wymiarze zajęć. Zmniejszenie wymiaru zajęć, z uwagi na sytuację zaistniałą w zatrudniającej go szkole, jest możliwe tylko w razie spełnienia przesłanek wymienionych w art. 22 Karty. Przepis ten byłby potrzebny (a jego nowelizacja byłaby pozbawiona racjonalnego uzasadnienia), gdyby ustawodawca dopuszczał zatrudnienie nauczyciela mianowanego w niepełnym wymiarze z uwagi na zmienione potrzeby szkoły. Omawiany przepis ma charakter gwarancyjny, zapewniając nauczycielowi mianowanemu zatrudnienie w pełnym wymiarze, a możliwość zatrudnienia w niepełnym wymiarze ogranicza do wyraźnie w nim określonych sytuacji, przy czym spełnienie opisanych przesłanek powinno być interpretowane ściśle, jako że chodzi o wyjątek od wskazanej zasady.

Omawiane przepisy mają charakter bezwzględnie obowiązujący. Strony stosunku pracy nie mogą skutecznie w drodze swych czynności doprowadzić do stanu niezgodnego z tymi normami. Jeżeli zatem wbrew woli nauczyciela mianowanego doszło do niedopuszczalnego ograniczenia pełnego wymiaru zajęć to, przysługuje mu roszczenie o wynagrodzenie w rozmiarze 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. Przepisy te mają zastosowanie do stosunków pracy nauczycieli na podstawie art. 98 Karty Nauczyciela, ponieważ nie zawiera ona unormowań dotyczących uregulowanych w nich kwestii. Nie można uznać za zasadny pogląd, w

myśl którego stosunek pracy nauczycieli został uregulowany w sposób tak szczególny, że nie dotyczy ich zasada przysługiwania wynagrodzenia za pracę wykonaną. Skoro zatem zasada ta dotyczy również nauczycieli, to zachowują oni prawo do wynagrodzenia w razie niewykonywania pracy tylko w sytuacjach wyraźnie uregulowanych prawem. Jedną z takich sytuacji jest gotowość do wykonywania pracy, jeżeli niewykonywanie jest wynikiem przeszkód z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Jeżeli nauczyciel mianowany jest gotów do świadczenia pracy, a zakład pracy częściowo mu to uniemożliwia, ograniczając jego wymiar zajęć, zachowuje on prawo do pełnego wynagrodzenia. Gotowość do wykonywania pracy nie może być jednak przyjmowana a priori i podlega ocenie w okolicznościach konkretnej sprawy. W ramach tej oceny należy rozważyć ewentualną zgodę nauczyciela na ograniczenie zatrudnienia. Nie można bowiem przyjąć, że nauczyciel, który wyraził zgodę na pracę w niepełnym wymiarze zajęć, jest gotów do jej wykonywania w pełnym wymiarze (Uchwała SN z 11.09.1996 r., I PZP 22/96, OSNP 1997, nr 7, poz. 111).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy w pierwszej kolejności zdaniem Sądu meriti stwierdzić należy, iż powódka jako nauczyciel dyplomowany miała prawo do zatrudnienia w pełnym wymiarze, a ograniczenie tego wymiaru, by było zgodne z przepisami gwarancyjnymi Karty Nauczyciela musiało mieć charakter nadzwyczajny i wyjątkowy, uzasadniony wystąpieniem określonych przesłanek. Jako warunki umożliwiające obniżenie pensum wskazać należy:

- a) zgodę nauczyciela,
- b) częściową likwidację szkoły albo zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć,
- c) brak warunków do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole.

W sprawie bezsporne było według Sądu Rejonowego, iż powódka wyraziła zgodę na ograniczenie zatrudnienia, brak było także warunków do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. Szczegółowej analizie należało jednak poddać drugą przesłankę, a mianowicie wystąpienie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Kluczowym aspektem było więc zbadanie, czy w pozwanej placówce doszło do zmian organizacyjnych lub zmian planu nauczania, a także analiza arkuszy organizacyjnych szkoły za okres objęty pozwem na okoliczność istnienia przesłanek uniemożliwiających dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze zajęć. "Plan nauczania" w rozumieniu art. 20 ust. 1 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela jest dokumentem opracowanym przez dyrektora szkoły, zawierającym podział na poszczególne przedmioty nauczania i zajęcia, organizację pracy szkoły, tygodniowy minimalny wymiar godzin lekcyjnych pozostających do dyspozycji dyrektora i wychowawców oraz wykaz godzin lekcyjnych pozostających do rozdysponowania i podziału pomiędzy nauczycieli wraz z godzinami ponadwymiarowymi. Na tej podstawie ustala się, czy zmiana planu w stosunku do poprzednio realizowanego uniemożliwia dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć z uwzględnieniem kwalifikacji i specjalizacji wykształcenia nauczyciela oraz czy istnieje konieczność rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy lub przeniesienia w stan nieczynny. Arkusz organizacyjny jako dokument sporządzany na podstawie planu nauczania, ma w dużej mierze charakter techniczny wobec planu, jest jakby planem nauczania przeniesionym na konkretne zajęcia w konkretnym roku szkolnym, co oznacza, że nie tylko można mówić o pewnej tożsamości obu tych dokumentów, ale że podstawowe znaczenie dla organizacji zajęć w szkole i liczby zatrudnionych nauczycieli ma właśnie arkusz organizacyjny szkoły. Można z tego wyprowadzić wniosek, że ma on również decydujące znaczenie w kwestii zaistnienia zmian organizacyjnych w szkole w danym roku szkolnym. Odpowiedzialność za jego sporządzenie ponosi dyrektor szkoły, który jest zobligowany do dostosowania liczby nauczycieli do ilości uczniów w szkole, do racjonalnego wykorzystania kompetencji nauczycieli oraz do uwzględnienia sytuacji finansowej gminy (Wyrok SN z 6.03.2014 r., I PK 221/13, OSNP 2015, nr 8, poz. 109).

W pierwszej kolejności zauważyć należy w ocenie Sądu Rejonowego, iż powódka do kwietnia 2013 r. sprawowała funkcję dyrektora szkoły i choć była zatrudniona w pełnym wymiarze, to ze względu na wykonywaną funkcję,



realizowała jedynie zajęcia informatyki w wymiarze 5 godzin, choć jednocześnie posiadała uprawnienia do nauczania języka polskiego. W momencie odwołania z funkcji, doszło do sytuacji, iż w celu zapewnienia powódce dotychczasowego pełnego wymiaru niezbędne było przydzielenie jej aż 13 godzin zajęć lekcyjnych. Sąd nie miał wątpliwości, iż sytuacja zatrudnionych w pozwanej placówce polonistów była skomplikowana – przez cały okres objęty pozwem liczba zatrudnionych nauczycieli języka polskiego (w tym powódki) była nadmierna w stosunku do ilości oddziałów w pozwanej placówce. Uniemożliwiało to zapewnienie pełnego etatu jedynie na nauczanie języka polskiego nawet dla jednego nauczyciela. W okresie objętym pozwem poloniści realizowali także zajęcia inne niż j. polskiego: E. P. prowadziła zajęcia plastyki, muzyki, zajęcia artystyczne, gimnastykę korekcyjną, M. T. wiedzę o społeczeństwie i historię, E. K. zajęcia w bibliotece, logopedię oraz rewalidację. Powódka miała ponadto uprawnienia do nauczania informatyki (zajęć komputerowych), jednak nawet przydzielenie jej dostępnych godzin z tego przedmiotu, nie zapewniło jej uzupełnienia etatu do 18/18. Jak wynika z arkuszy organizacyjnych powrót powódki do nauczania języka polskiego w pełnym wymiarze w roku szkolnym 2013/2014 (do końca roku szkolnego 2012/2013 powódka była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, gdyż nie była możliwa zmiana planu nauczania na ten rok szkolny) nie był możliwy organizacyjnie, bez zabrania godzin i zmniejszenia etatu pozostałych nauczycieli. Przydzielanie godzin języka polskiego w pozwanej placówce odbywało się klasami, na zasadzie przejmowania klas. Niecelowym i niepraktykowanym byłoby dokonanie przydziału jednej klasy większej ilości nauczycieli. Przydzielenie powódce jednej klasy języka polskiego oraz wszystkich dostępnych godzin informatyki nie zapewniło powódce możliwości realizacji całego pensum. Jednocześnie powódka nie miała żadnych dodatkowych kwalifikacji pozwalających na przydzielenie jej innych zajęć.

Zauważyć przy tym należy zdaniem Sądu meriti, iż powódka nie była jedynym nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania, który nie mógł zostać zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. Niewątpliwie wpływ miały na to wielkość szkoły, ilość uczniów w poszczególnych klasach, a także wynikająca ze względów ekonomicznych i celowościowych konieczność łączenia różnych oddziałów w celu odbycia wspólnych zajęć. To m.in. właśnie takie połączenie zajęć informatyki dla klasy V i VI spowodowało obniżenie liczby dostępnych do zrealizowania zajęć lekcyjnych, a tym samym zmniejszenie wymiaru pracy powódki. Zgodzić należy się z tym, iż rzeczywiście w wyniku realizacji zastępstw za innych nauczycieli czy nauczania indywidualnego niektórzy z nauczycieli realizowali godziny ponadwymiarowe. Jednakże były to często przedmioty, do których nauczania powódka nie posiadała kwalifikacji. Nie było więc faktycznej możliwości przydzielenia jej tych godzin, nawet jeśli rzeczywiście się pojawiły. Nie można jednak stwierdzić, iż powódka w sposób celowy była pomijana przy przydziale godzin mogących powiększyć obowiązujący ją wymiar pracy. Ograniczenie etatu powódki nie miało charakteru stałego przez cały sporny okres, i w miarę możliwości organizacyjnych powódka otrzymywała godziny w celu podniesienia swojego pensum. Aneks nr (...) do Arkusza Organizacyjnego (z okresem zmian od 1 września 2014 r.) powódce zostały przydzielone 3 godziny zajęć na świetlicy szkolnej w związku z zajęciami opiekuńczymi nad uczniami dojeżdżającymi do szkoły. Po zmianach wymiar pracy powódki wynosił 15/18. W trakcie roku szkolnego 2016/2017 powódce przydzielone zostało nauczanie indywidualne ucznia, co zwiększyło jej wymiar zatrudnienia do 16,5/18. W wyniku przydzielenia nauczania indywidualnego dla kolejnego z uczniów wymiar pracy powódki wynosił 19/18. Sąd miał na uwadze, iż w spornym okresie niektórzy z nauczycieli dostawali dodatkowe godziny związane z uzyskaniem przez nich dodatkowych uprawnień (np. w zakresie rewalidacji, logopedii). Powódka odmówiła przyjęcia dwóch godzin opieki świetlicowej w roku szkolnym 2017/2018, a tym samym w sposób świadomy zrezygnowała z powiększenia swojego pensum. Nie podjęła także żadnych kroków w celu podniesienia swoich kwalifikacji, tak by zyskać uprawnienia do prowadzenia innych zajęć, tak jak czynili to inni nauczyciele (w tym poloniści).

W trakcie istnienia ograniczenia wymiaru zatrudnienia, powódka wielokrotnie zwracała się do dyrektora z propozycjami takiego rozdzielenia zajęć między poszczególnych nauczycieli, by zapewnić jej pełen etat. Propozycje te były przez pozwaną poddawane merytorycznej ocenie, jednakże nie było możliwości ich realizacji. Podkreślenia wymaga jednak okoliczność, iż organizacja pracy szkoły i przydział godzin leży w gestii dyrektora szkoły, a nie danego nauczyciela. Przydział godzin nie może następować wyłącznie w interesie jednego nauczyciela w celu wypełnienia jego indywidualnego interesu związanego z zapewnieniem godzin lekcyjnych poprzez sztuczny i niczym nieuzasadniony przydział pojedynczych godzin lekcyjnych. W ocenie Sądu Rejonowego powódka wyrażała zgodę na ograniczenie etatu,

co pozwalało dyrektorowi na organizację pracy szkoły z uwzględnieniem tej okoliczności. O ile rzeczywiście nie istniały podstawy do obniżenia wymiaru czasu pracy powódki mogła ona nie wyrazić zgody na takie decyzje placówki i szukać ewentualnej ochrony prawnej na drodze sądowej, z której nigdy nie skorzystała.

O ile zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze, oczywiście powinno w miarę możliwości być zrealizowane, o tyle nie mogło odbywać się kosztem innych nauczycieli. Podobnie jak zmiana przydziału godzin musi być zgodna z planem nauczania (co wykluczało przydzielenie powódce 1 godziny informatyki w klasie I gimnazjum, gdyż przesunięcie godzin z klasy II do I doprowadziłoby do sytuacji zwiększenia godzin obowiązkowych realizowanych przez uczniów klasy I gimnazjum ponad obowiązującą normę). Ustalanie planu nauczania należy do kompetencji dyrektora, który przy dokonywaniu tej czynności winien kierować się przede wszystkim dobrem uczniów, w tym realizacją przez nich pełnej podstawy programowej. Zapewnienie nauczycielom całego pensum nie jest więc w tym zakresie priorytetem i nie powinno stanowić jedynej przyczyny zmiany planu nauczania, tym bardziej, iż przydzielanie godzin lekcyjnych poszczególnym nauczycielom odbywa się na etapie sporządzania arkusza organizacyjnego i to ten dokument powinien stanowić podstawę do analizy czy zmniejszenie etatu nauczyciela było uzasadnione. Do zasadniczych obowiązków dyrektora szkoły należy prawidłowe nią kierowanie. Jest on nie tylko przełożonym służbowym wszystkich jej pracowników, ale też opiekunem uczniów (art. 7 ust. 1 Karty Nauczyciela). Ponoś odpowiedzialność przede wszystkim za dydaktyczny i wychowawczy poziom szkoły. Obowiązki dyrektora powinny więc być podporządkowane realizacji przez szkołę oraz zatrudnionych w niej nauczycieli zadań dydaktycznych i opiekuńczo-wychowawczych, które są zasadniczym celem tworzenia i funkcjonowania tych placówek oświatowych (wyrok SN z 19.01.2016 r., I PK 2/15, LEX nr 2051469). Polityka kadrowa nie może więc wpływać w ograniczającym stopniu na wyżej wskazane obowiązki dyrektora szkoły.

Trudna sytuacja związana z niewystarczającym przydziałem godzin dla wszystkich nauczycieli utrzymywała się przez cały sporny okres od roku szkolnego 2014/2015. Dodatkowo w wyniku przekształcenia Zespołu Szkół w O. im. J. P. II, w skład którego wchodziły Szkoła Podstawowa w O. wraz z Oddziałem Przedszkolnym przy Szkole Podstawowej w O. oraz Publiczne Gimnazjum w O. w ośmioletnią Szkołę Podstawową im. J. P. II w O. z oddziałem przedszkolnym z dniem 1 września 2017 r. doszło do likwidacji jednego oddziału szkolnego. Ze względu na to, iż pozwana placówka jest szkołą małą, do której nie uczęszcza wielu uczniów niecelowe było utworzenie także po kilka klas danego rocznika. Także nauczanie indywidualne prowadzone przez pozwaną szkołę, które podnosi liczbę dostępnych dla nauczycieli zajęć miało charakter jedynie okresowy i w pewnych latach nie było kontynuowane. Ukończenie nauki przez ucznia, dla którego w arkuszu organizacyjnym szkoły przewidziane były godziny na naukę z uczniem objętym indywidualnym nauczaniem, jest równoznaczne ze zmianą organizacyjną powodującą zmniejszenie liczby oddziałów w rozumieniu art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (wyrok SN z 14.01.2009 r., III PK 52/08, OSNP 2010, nr 13-14, poz. 164).

Ograniczenie zatrudnienia może trwać przez okres występowania przyczyn wprowadzenia tego ograniczenia. W razie ich ustąpienia nauczyciel ma prawo do zatrudnienia w pełnym wymiarze zadań. W ocenie Sądu Rejonowego przyczyną ograniczenia zatrudnienia powódki były konieczność przydzielenia jej większego wymiaru godzin w wyniku zakończenia pełnienia przez nią funkcji dyrektora, ilość nauczycieli języka polskiego i ilość dostępnych do przydzielenia godzin tego przedmiotu, zmniejszona ilość godzin informatyki i związane z tym zajęcia łączone, a także zmiany wynikające z połączenia szkoły podstawowej i gimnazjum, co prowadziło do zmniejszenia liczby oddziałów.

Na marginesie zauważyć należy według Sądu meriti, iż w roku szkolnym 2015/2016 powódka podjęła dodatkowe zatrudnienie w Zespole Szkół nr (...) w Ł. jako nauczyciel podstaw przedsiębiorczości w wymiarze 8 godzin. W tym samym czasie jej wymiar pracy u pozwanej wynosił 13/18. Powódka nie miała więc faktycznej możliwości wykonywania pracy w tym okresie w pełnym wymiarze w pozwanej placówce.

Mając na uwadze powyższe stwierdzić należy, iż w spornym okresie (z wyjątkiem roku szkolnego 2016/2017 kiedy to w wyniku przyznania nauczania indywidualnego powódka realizowała przez pewien okres pełen etat) nie było możliwości organizacyjnych, by zatrudniać powódkę w pełnym wymiarze. Ograniczenie etatu powódki miało więc charakter uzasadniony. Tym samym zdaniem Sądu meriti powódce nie przysługiwało roszczenie o wynagrodzenie

jakie otrzymywałyby pracując w pełnym wymiarze w tym okresie, zaś powództwo w tym zakresie jest bezzasadne i podlega oddaleniu. Ponadto w zakresie wynagrodzenia za okres od dnia 1 września 2015 r. do sierpnia 2016 r. roszczenie powódki zgłoszone pismem z dnia 2 kwietnia 2021 r. uzupełnionym pismem z dnia 2 maja 2021 r. uległo przedawnieniu, gdyż upłynęły 3 lata od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne (art. 291 § 1 k.p.)

Tym samym powództwo w zakresie różnicy między otrzymanym wynagrodzeniem, a wynagrodzeniem, które powódka otrzymałaby pracując w pełnym wymiarze oraz różnicy między wypłaconym powódce dodatkowym wynagrodzeniem rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej, a wynagrodzeniem obliczonym przy uwzględnieniu pracy w pełnym wymiarze, podlegało zdaniem Sądu Rejonowego oddaleniu jako niezasadne

Odnosząc się do roszczenia o wynagrodzenie za zajęcia, które powódka na polecenie dyrektora wykonywała w ramach tzw. „godzin karcianych” w pierwszej kolejności według Sądu meriti zauważyć należy, iż w zasadzie roszczenie to nie było kwestionowane przez pozwanego, który nie podniósł w tym zakresie żadnych zarzutów pozwalających na jego negatywną ocenę. Zgodnie z art. 42. ust. 2 pkt 2a Karty Nauczyciela w brzmieniu obowiązującym do 1 września 2016 r. w ramach czasu pracy nauczyciela, oraz ustalonego wynagrodzenia nauczyciel obowiązany był realizować inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, w tym zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów, z tym że w ramach tych zajęć nauczyciel szkoły podstawowej i gimnazjum, w tym specjalnych, był obowiązany prowadzić zajęcia opieki świetlicowej lub zajęcia w ramach godzin przeznaczonych w ramowych planach nauczania do dyspozycji dyrektora szkoły, z wyjątkiem godzin przeznaczonych na zwiększenie liczby godzin obowiązkowych zajęć edukacyjnych, w wymiarze 2 godzin w tygodniu. Po 1 września 2016 r. zgodnie z ustawą z dnia 18 marca 2016 r. o zmianie ustawy – Karta Nauczyciela oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2016 r. poz. 668), nauczyciel obowiązany jest realizować inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły, w tym zajęcia opiekuńcze i wychowawcze uwzględniające potrzeby i zainteresowania uczniów.

Zgodnie z wyżej wskazaną nowelizacją brak jest obecnie podstawy prawnej do zobowiązania nauczyciela do prowadzenia zajęć w godzinach dodatkowych, tak jak odbywało się to na gruncie przepisów dotychczasowych.

Likwidacja dodatkowych godzin tzw. godzin karcianych przywraca stan prawny sprzed 1 września 2009 r. kiedy to praca na świetlicy wykonywana była wyłącznie przez nauczycieli zatrudnionych na stanowiskach wychowawców świetlicy (bądź też przez nauczycieli, którzy w ramach tzw. etatu łączonego wykonywali część swych obowiązków na świetlicy). Po likwidacji dodatkowych godzin pracę na świetlicy powiązano z katalogiem zadań dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych prowadzonych bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz zgodnie z art. 42 ust. 2 pkt 1 Karty Nauczyciela oraz z wyraźnie określonym pensum zgodnie z art. 42 ust. 3 lp. 6 Karty Nauczyciela. W związku z powyższym po nowelizacji art. 42 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela praca ta nie może być traktowana jako wykonywanie innych zajęć i czynności wynikających z zadań statutowych szkoły.

Jak wynika z powyższego zdaniem Sądu meriti powódka do 1 września 2016 r. była zobowiązana do zrealizowania zajęć w wymiarze 2 godzin tygodniowo, a od dnia 1 września 2016 r. nie miała obowiązku realizowania „godzin karcianych”. Mając na uwadze powyższe powódce za okres do 1 września 2016 r. przysługiwało wynagrodzenie za zrealizowane zajęcia ponad limit 2 godzin w tygodniu, a od dnia 1 września 2016 r. za wszystkie godziny, które przepracowała, a które niezasadnie, niezgodnie z obowiązującym stanem prawnym, nazywane były „karcianymi”.

Zgodnie z Uchwałą nr XXXI/129/2009 Rady Gminy O. z dnia 15 kwietnia 2009 r. w sprawie regulaminu określającego wysokość oraz szczegółowe warunki przyznawania nauczycielom dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego i za warunki pracy oraz niektórych innych składników wynagrodzenia, a także wysokość oraz szczegółowe zasady przyznawania i wypłacania dodatku mieszkaniowego, wynagrodzenie za jedną godzinę ponadwymiarową ustala się dzieląc stawkę wynagrodzenia zasadniczego (łącznie z dodatkiem za warunki pracy) przez miesięczną liczbę godzin obowiązkowego wymiaru zajęć, ustalonego dla rodzaju zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych realizowanych w ramach godzin ponadwymiarowych nauczyciela (§ 6 ust. 3). Miesięczną liczbę godzin obowiązkowego wymiaru zajęć nauczyciela, o której mowa w ust. 3 uzyskuje się mnożąc tygodniowy, obowiązkowy wymiar godzin

przez 4,16 z zaokrągleniem do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do 0,5 godziny pomija się, a co najmniej 0,5 godziny liczy się za pełną godzinę (ust. 4).

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki wynagrodzenie za pracę za okres od lutego 2015 roku do października 2017 r., z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 12 marca 2018 r. do dnia zapłaty w wysokości obliczonej przez biegłego sądowego.

Ponadto Sąd z urzędu, na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty odpowiadającej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu powódki w wysokości 3.381,61 zł.

O kosztach procesu Sąd meriti orzekł na podstawie art. 100 kpc w zw. z §2 p. 5 i §9 ust. 1 p. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz §2 p. 5 i §9 ust. 1 p. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie. Łączne koszty procesu wyniosły 2700 zł kosztów zastępstwa procesowego po każdej ze stron. Powódka przegrała proces w 85%, a więc winna ponieść w takim stosunku łączne koszty procesu w kwocie 5400 zł. Ponieważ poniosła je w kwocie 2700 zł, do zwrotu na rzecz powoda pozostaje różnica między kosztami należnymi a poniesionymi w wysokości 1.890 zł.

Apelację od w/w wyroku złożyła strona powodowa i zaskarżyła w/w wyrok w zakresie punktów 2 i 3. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1) naruszenie prawa materialnego, a tj. art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela poprzez jego nieuzasadnione zastosowanie na gruncie przedmiotowej sprawy i uznanie, iż istniały przesłanki do ograniczenia wymiaru etatu powódki, w sytuacji gdy materiał dowodowy zebrany w sprawie wskazuje, iż istniały faktyczne możliwości zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze, o czym świadczy chociażby faktyczna liczba nadgodzin wypracowana przez poszczególnych nauczycieli zatrudnionych w pozwanej szkole oraz oczekiwania pracodawcy, aby powódka pomimo braku pełnego pensum pracowała w ramach dodatkowych godzin bez wynagrodzenia,

2) naruszenie prawa materialnego, a tj. art. 22 ust. 2 ustawy Karta Nauczyciela w zw. z art. 80 i 81 § 1 kp poprzez niezasadne uznanie, iż zgoda powódki na ograniczenie etatu pozbawia powódkę możliwości żądania wynagrodzenia, które otrzymałaby gdyby miała pełne pensum, w sytuacji gdy zgoda powódki na ograniczenie etatu była wymuszona jej sytuacją życiową, brak zgody powodował utratę pracy, powódka była jedynym żywicielem rodziny, a pomimo wyrażenia zgody na takie ograniczenie powódka była gotowa do pracy w pełnym wymiarze, powódka zgłaszała pracodawcy propozycje przydzielenia jej poszczególnych godzin w celu uzupełnienia pensum,

3) naruszenie prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a tj. art. 233 kpc poprzez dokonanie błędnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i uznanie, iż powódka w ramach zastępstw mogła prowadzić zajęcia wyłącznie z języka polskiego i informatyki, a zatem pracodawca nie miał możliwości przydzielenia pojawiających się godzin zastępstw powódce - w sytuacji gdy zarówno materiał dowodowy zgromadzony w sprawie i jak i doświadczenie życiowe wskazują, iż zastępstwa są przydzielane nie według kwalifikacji do nauczania przedmiotu, którego nauczyciel jest nieobecny, lecz są przydzielane nauczycielowi, który akurat ma możliwość poprowadzenia zajęć,

4) naruszenie prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a tj. art. 278 kpc poprzez oddalenie wniosku dowodowego powódki o uzupełnienie opinii biegłego z zakresu rachunkowości, w sytuacji gdy wniosek ten był zasadny i miał znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, biegły nie dysponował wszystkimi danymi niezbędnymi do wydania opinii z uwagi na konsekwentne nie przedkładanie dokumentacji przez stronę pozwaną, biegły nie mógł i nie wyliczył wysokości należnych powódce dodatków do wynagrodzenia, które otrzymałaby przy pełnym pensum, jak również nie dokonał wyliczenia wysokości tych dodatków i dodatkowego wynagrodzenia rocznego z uwagi na przysługujące powódce wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe,

5) nierozpoznanie istoty sprawy poprzez uznanie iż to, czy obniżenie powódce wymiaru zatrudnienia było uzasadnione, a tym samym zgodne z przepisami ustawy Karta Nauczyciela stanowi przedmiot rozważań prawnych i nie mieści się w zakresie oceny dowodów zebranych w sprawie - w sytuacji, gdy dokonanie prawidłowej oceny czy obniżenie wymiaru zatrudnienia powódki było zasadne wymagało ustalenia czy rzeczywiście pracodawca nie mógł zatrudnić powódki w pełnym wymiarze pracy, a zatem czy istniały godziny pracy, które mogły zostać przydzielone powódce w celu uzupełnienia etatu, bez obniżenia wymiaru czasu pracy innym pracownikom szkoły (innym nauczycielom).

W konsekwencji skarżący wniósł o:

1. uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania a ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie na rzecz powódki kwoty 38.442,59 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 12 marca 2018 roku do dnia zapłaty,
2. zasądzenie kosztów postępowania od strony pozwanej na rzecz powódki.

W odpowiedzi na apelację profesjonalny pełnomocnik strony pozwanej wniósł o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego za II instancję w wysokości 2 – krotności stawki minimalnej określonej w § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych ( tj. Dz. U. z 2018 r., poz. 265).

#### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja strony powodowej nie zasługuje na uwzględnienie.

Odnosząc się do zarzutów apelacji stwierdzić należy, że orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe, orzeczono o wszystkich żądaniach strony a wyrok znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd II instancji w pełni aprobuje i przyjmuje ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, jako własne, jednocześnie stwierdził, że nie zachodzi obecnie potrzeba powielania w tym miejscu tych ustaleń.

Stosownie do art. 387 § 2<sup>1</sup> kpc w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji:

1) wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia sądu pierwszej instancji, chyba że sąd drugiej instancji zmienił lub uzupełnił te ustalenia; jeżeli sąd drugiej instancji przeprowadził postępowanie dowodowe lub odmiennie ocenił dowody przeprowadzone przed sądem pierwszej instancji, uzasadnienie powinno także zawierać ustalenie faktów, które sąd drugiej instancji uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej;

2) wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa powinno objąć ocenę poszczególnych zarzutów apelacyjnych, a poza tym może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne oceny sądu pierwszej instancji.

Dodatkowo także w myśl utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, jeżeli uzasadnienie orzeczenia pierwszoinstancyjnego sporządzonego zgodnie z wymaganiami art.328§2 k.p.c. spotyka się z pełną aprobatą sądu drugiej instancji to wystarczy, że da on temu wyraz w treści uzasadnienia swego orzeczenia, bez powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych i wnioskowań prawniczych zawartych w motywach zaskarżonego orzeczenia (vide wyrok SN z 5.11.1998r., I PKN 339/98, OSNAPiUS 1999/24/, por. postanowienie SN z 22 kwietnia 1997 r., sygn. akt II UKN 61/97 - OSNAP 1998 r. Nr 3, poz. 104; wyrok SN z 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97 - OSNC 1999 r., z. 3, poz. 60; wyrok SN z 12 stycznia 1999 r., sygn. akt I PKN 21/98 - OSNAP 2000, Nr 4, poz. 143).

Wynikający z art. 378 § 1 k.p.c. obowiązek sądu drugiej instancji nie oznacza konieczności osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu podniesionego w apelacji, wystarczające jest bowiem odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia. (vide postanowienie SN z dnia 1 czerwca 2020 r. ,IV CSK 738/19, opubl. L.)

Sąd podziela także prezentowane rozważania prawne i przytoczone przez Sąd Rejonowy na poparcie swoje stanowiska tezy z orzecznictwa Sądu Najwyższego i sądów powszechnych.

Odnosząc się do zarzutów apelacyjnych należy w pierwszej kolejności odnieść się do zarzutu nierozpoznania istoty sprawy w rozumieniu art. 386 § 4 k.p.c., bo jego ewentualna trafność czyniłaby bezprzedmiotowym analizę pozostałych zarzutów gdyż skutkowałaby uchynieniem zaskarżonego wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego powyższy zarzut podniesiony w apelacji dotyczący nierozpoznania istoty sprawy jest jednak chybiony.

Zgodnie z ugruntowanym poglądem doktryny, jak i judykatury przyjąć należy, że nierozpoznanie istoty sprawy odnosi się do roszczenia będącego podstawą powództwa i zachodzi wówczas, gdy sąd I instancji nie orzekł w ogóle merytorycznie o żądaniach stron, zaniechał zbadania materialnej podstawy żądania pozwu albo pominął merytoryczne zarzuty pozwanego. Przyjmuje się, że do nierozpoznania istoty sprawy przez sąd pierwszej instancji dojdzie w szczególności w razie oddalenia powództwa z uwagi na przyjęcie przedawnienia roszczenia, prekluzji lub braku legitymacji procesowej strony, której oceny sąd drugiej instancji nie podziela (vide w szczególności wyrok SN z dnia 23 września 1998 r., II CKN 897/97, OSNC 1999, nr 1, poz. 22; wyrok SN z dnia 14 maja 2002 r., V CKN 357/00, LEX nr 55513).

W wyroku z dnia 22 kwietnia 1999 r. (sygn. akt II UKN 589/98, OSNP 2000/12/483) Sąd Najwyższy wskazał, iż oceny, czy sąd I instancji rozpoznał istotę sprawy dokonuje się na podstawie z jednej strony analizy żądań pozwu, a z drugiej przepisów prawa materialnego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia. W doktrynie utrwalony jest pogląd, że treścią powództwa, czy też wniosku jest żądanie urzeczywistnienia w konkretnym przypadku określonej normy prawnej przez wydanie orzeczenia sądowego określonej treści. Nierozpoznanie więc istoty sprawy sprowadza się do pozostawienia poza oceną sądu okoliczności faktycznych stanowiących przesłanki zastosowania norm prawa materialnego. Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 26 listopada 2012 r. (sygn. akt III SZ 3/12, LEX nr 1232797) w sposób syntetyczny wskazał, że nierozpoznanie istoty sprawy zachodzi wówczas, gdy sąd I instancji: 1) rozstrzygnął nie o tym, co było przedmiotem sprawy; 2) zaniechał w ogóle zbadania materialnej podstawy żądania; 3) pominął całkowicie merytoryczne zarzuty zgłoszone przez stronę; 4) rozstrzygnął o żądaniu powoda na innej podstawie faktycznej i prawnej niż zgłoszona w pozwie; 5) nie uwzględnił (nie rozważył) wszystkich zarzutów pozwanego dotyczących kwestii faktycznych, czy prawnych rzutujących na zasadność roszczenia powoda.

Taka sytuacja w przedmiotowej sprawie nie miała miejsca.

Nie można w żaden sposób przyjąć, iż Sąd I Instancji nie rozpoznał istoty sprawy. Dokonał on bowiem ustaleń faktycznych po przeprowadzeniu szerokiego postępowania dowodowego i ocenił roszczenia powódki w ich kształcie wynikającym z ostatecznej modyfikacji powództwa, na co jednoznacznie wskazuje analiza treści uzasadnienia wyroku.

Podkreślić w tym miejscu należy, że Sąd Rejonowy wbrew twierdzeniom powódki dokładnie przeanalizował, czy faktycznie ograniczenie jej etatu miało charakter uzasadniony, w tym, czy istniały godziny pracy, które mogły być przydzielone J. M. w celu uzupełnienia etatu, bez obniżenia czasu pracy innym nauczycielom.

Spór w przedmiotowej sprawie sprowadzał się do odpowiedzi na pytanie, czy w latach szkolnych 2014/2015, 2016/2017 i (...) istniały warunki do zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze czasu pracy, tj. w ramach pełnego pensum wynoszącego 18 godzin tygodniowo.

Jak trafnie uwypuklił Sąd meriti zasadą jest świadczenie pracy przez nauczyciela mianowanego w pełnym wymiarze godzin (art. 10 ust. 5 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela). Wyjątek zaś jest dopuszczalny po spełnieniu przesłanek z art. 22 ust. 2 KN. Przepis ten ma charakter gwarancyjny. Nie byłby potrzebny, gdyby ustawodawca dopuszczał zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin z uwagi na zmienione potrzeby szkoły. Nauczyciel może zgodzić się na ograniczenie pensum w przypadku niemożności zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin. W braku zgody stosuje się przepisy art. 20 K.N.

Natomiast w myśl art. 22 ust. 2b KN obowiązującego od dnia 1 stycznia 2018 r., w razie powstania możliwości podjęcia przez nauczyciela, któremu ograniczono wymiar zatrudnienia, pracy w wymiarze wyższym niż wynikający z tego ograniczenia, w tej samej szkole, na tym samym lub za zgodą nauczyciela na innym stanowisku, **pod warunkiem posiadania przez nauczyciela wymaganych kwalifikacji**, dyrektor szkoły ma obowiązek w pierwszej kolejności zwiększyć wymiar zatrudnienia tego nauczyciela.

Powódka była nauczycielem dyplomowanym i miała uprawnienia jedynie do nauki języka polskiego oraz informatyki a dodatkowo legitymowała się też uprawnieniami do nauczania podstaw przedsiębiorczości w szkołach ponadpodstawowych. Nie posiadała zaś kwalifikacji do nauczania innych przedmiotów a w szczególności: plastyki, muzyki, (...), czy historii a także nauczania wczesnoszkolnego. Nie posiadała ona także dodatkowych uprawnień np. w zakresie logopedii, czy zajęć rewalidacyjnych.

Jak bezspornie ustalono do kwietnia 2013 r. powódka pełniła funkcję dyrektora pozwanej placówki i świadczyła wówczas pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, gdzie wymiar godzin pedagogicznych (zajęcia tylko z zakresu informatyki) wynosił jedynie – 5 godzin.

Natomiast od nowego roku szkolnego (...) zapewnienie pełnego wymiaru godzin pedagogicznych dla powódki musiałoby wynosić aż - 18 godzin, co jak słusznie uznał Sąd Rejonowy było jednak niemożliwe ze względu na zmiany organizacyjne.

Tymczasem jak wynika z całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym arkuszy organizacyjnych oraz zeznań świadków, w pozwanej placówce ze względu na wielkość szkoły i małą liczbę uczniów w poszczególnych klasach (brak podziału na grupy), konieczność łączenia różnych oddziałów (likwidacja gimnazjum) - liczba zatrudnionych polonistów przy istniejącym planie nauczania języka polskiego nie pozwalała na zapewnienie pełnego etatu żadnemu z tych nauczycieli (brak godzin dla nauczycieli języka polskiego). Dla żadnego z nauczycieli języka polskiego godziny pedagogiczne nie wystarczały na zapewnienie pełnego etatu.

Liczba zatrudnionych polonistów była jednak utrzymywana, gdyż większość z nich miała możliwość uzupełnienia tego pensum innymi przedmiotami takimi jak w szczególności: plastyka, muzyka, (...), historia, logopedia, czy nauczanie wczesnoszkolne, których to uprawnień jak już wyżej wskazano nie posiadała powódka.

I tak spośród 5 polonistów:

- E. K. (1) (miała przydzielone 2 klasy), nauczyciel ten miał także kwalifikacje do bycia zatrudnionym (w części etatu) jako bibliotekarz, logopeda, nauczyciel zajęć rewalidacyjnych, których to kwalifikacji nie miała powódka,

- E. P. (1) (miała przydzielone 2 klasy), nauczyciel ten miał także kwalifikacje do nauczania innych przedmiotów takich jak: plastyka, muzyka, zajęcia artystyczne, których to kwalifikacji nie miała powódka,

- M. T. (1) (miała przydzieloną 1 klasę), nauczyciel ten miał także kwalifikacje do nauczania innych przedmiotów: historii i (...) u, których to kwalifikacji nie miała powódka.

- nauczycielka p. G., która nie miała przydzielonych godzin języka polskiego, a godziny nauczania wczesnoszkolnego (powódka nie miała kwalifikacji do nauczania tegoż przedmiotu).

Godziny języka polskiego, by zachować ciągłość, były rozdzielane pomiędzy polonistów na zasadzie przejmowania klas – gdy nauczyciel oddawał ostatnią klasę na danym etapie nauczania, otrzymywał klasę pierwszą. Przy czym taki system przydzielania klas był przejrzysty i obowiązywał także już wówczas, gdy powódka pełniła funkcję dyrektora. Natomiast program nauki języka polskiego w jednej klasie odpowiadał ilości 5 godzin (5 nauczycieli języka polskiego na 6 oddziałów - gdy istniały szkoły podstawowe i gimnazja publiczne a potem 5 oddziałów - istnienie 8-klasowej szkoły podstawowej).

Nastąpiło też zmniejszenie ilości godzin zajęć komputerowych, nie były one liczne a zajęcia z zakresu informatyki były prowadzone poprzez połączenie dwóch klas tj. V I VI. Godziny w zakresie informatyki uległy obniżeniu i wyniosły tylko 7 godzin i powódka miała je w zasadzie przyznane w całości. Natomiast godziny dodatkowe tzw. dyrektorskie zostały zgodnie z planem nauczania przewidziane na inne przedmioty, niż informatyka.

W tym stanie rzeczy w tej nowej sytuacji Sąd Rejonowy trafnie uznał, że brak było warunków do zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć zgodnie z jej kwalifikacjami. Przydzielenie jej bowiem jednej klasy języka polskiego oraz wszystkich dostępnych godzin informatyki nie zapewniało powódce realizacji całego pensum (18 godzin) a tylko 12 godzin (5 godzin + 7 godzin).

Z analizy akt niniejszego postępowania wynika zaś, że powódka w spornym okresie wyrażała zgodę na ograniczenie zatrudnienia. Brak jest dokumentacji z akt osobowych, z której wynikałoby, że wyrażała ona jakkolwiek sprzeciw na powyższe. Powódka wyrażała zgodę w formie pisemnej bez zamieszczania dodatkowych uwag. Natomiast w dalszych pismach kierowanych do pracodawcy zgłaszała ona jedynie propozycje uzupełnienia swego pensum.

Dodatkowo jak jednoznacznie ustalono w pozwanej placówce powódka nie była jedynym nauczycielem zatrudnionym na podstawie stosunku mianowania, który nie mógł zostać zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy.

Nie uszło słusznemu uwadze Sądu Rejonowego, że zgodnie z twierdzeniem apelującej istniały także godziny ponadwymiarowe związane z zastępstwem za innych nauczycieli bądź nauczania indywidualnego, jednakże dotyczyły one w większości przedmiotów, które nie znajdowały się w zakresie uprawnień powódki, tj. jak np. nauczanie wczesnoszkolne, czy historia, logopedia.

Ostatecznie dyrektor w spornym okresie miał obowiązek dokonać podziału godzin mając na uwadze kwalifikacje nauczycieli do nauczania tych przedmiotów, gdyż posiadanie szerokich kwalifikacji nauczycielskich zapewniało jak najwyższy poziom nauczania uczniów i służyło ich dobru.

Zgodnie z stanowiskiem Sądu Najwyższego zawartym w wyroku z dnia 20 lutego 2014 roku (III PK 71/13 OSNP 2015/8/108, LEX nr 1532831, G. Prawna KiPła (...)) dyrektor miał obowiązek uwzględnić wszystkie posiadane przez nauczyciela kwalifikacje nauczycielskie, a nie tylko kwalifikacje odnoszące się do przedmiotów, których nauczał lub do konkretnych obowiązków, które wykonywał przed podjęciem decyzji w sprawie ograniczenia zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze czasu pracy.

Jak ustalono zaś inni nauczyciele języka polskiego w przeciwieństwie do powódki, albo legitymowali się innymi jeszcze kwalifikacjami (np. historia, (...), plastyka, muzyka) bądź uzyskali dodatkowe uprawnienia np. w zakresie rewalidacji czy logopedii i w związku z tym otrzymali dodatkowe godziny. Powódka zaś nie poczyniła żadnych starań mających na celu podniesienie swych kwalifikacji zawodowych. Nadto odmówiła pracodawcy, aby jej wymiar czasu pracy został zwiększony poprzez przydzielenie jej godzin pracy w świetlicy w roku szkolnym 2017 /2018.

Powódka zaś jak już wyżej wskazano wielokrotnie kierowała do Dyrektora placówki pisma z własnymi propozycjami możliwości uzupełnienia jej pensum kosztem innych nauczycieli (poprzez zmniejszenie ich etatu) a także były sprzeczne z planem nauczania.

Jak trafnie uznał Sąd Rejonowy organizacja pracy szkoły przydział godzin poszczególnym nauczycielom leży w gestii dyrektora szkoły, a nie danego nauczyciela. Gdyby przyjąć zaś interpretację przeciwną oznaczałoby to zaprzeczenie



sensu sprawowania przez dyrektora swojej funkcji szkole – jako osoby organizującej nauczanie. To przecież dyrektor a nie kto inny ocenia jakie jest „zapotrzebowanie” na nauczycieli danego przedmiotu. Ono może, rzecz jasna, ulegać zmianom, ale z pewnością to dyrektor wskazuje – w zależności od liczby oddziałów a co za tym idzie w zależności od możliwości ułożenia arkusza organizacyjnego – w jakim wymiarze i dla ilu nauczycieli może zapewnić pracę. Dodatkowo też plan nauczania winien być dostosowany do podstawy programowej obejmującej uczniów danej klasy.

Ostatecznie dyrektor w spornych latach miał obowiązek dokonać podziału godzin mając na uwadze kwalifikacje nauczycieli do nauczania przedmiotów a także plan nauczania.

Pracodawca ma bowiem prawo do takiego doboru pracowników do pracy, który zapewni najlepsze wykonywanie realizowanych zadań. (vide wyrok SN z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 163).

Mimo jednak powyższego ograniczenie czasu pracy powódki nie miało charakteru stałego, gdyż pensum jej było uzupełniane w szczególności o godziny nauczania indywidualnego, czy pracy na świetlicy.

Jak słusznie także przyjął Sąd Rejonowy w spornym roku szkolnym 2015/2016 nie było możliwym, by zatrudnić powódkę w pełnym wymiarze czasu pracy z uwagi na okoliczność, że podjęła ona dodatkowe zatrudnienie w Zespole Szkół nr (...) w Ł. jako nauczyciel podstaw przedsiębiorczości w wymiarze 8 godzin.

Dodatkowo wskazać też trzeba, że dopiero od dnia 1 stycznia 2018 r. istniał prawny obowiązek wprowadzony ustawą z dnia 27 października 2017 r. o finansowaniu zadań oświatowych (Dz.U. z 2017 r. poz. 2203), do zwiększenia wymiaru zatrudnienia nauczyciela, któremu uprzednio ograniczony został wymiar zatrudnienia (art. 22 ust. 2b Karty Nauczyciela), jeżeli powstałaby możliwość podjęcia przez nauczyciela, któremu ograniczono wymiar zatrudnienia, pracy w wymiarze wyższym niż wynikający z tego ograniczenia, w tej samej szkole, na tym samym lub za jego zgodą innym stanowisku, pod warunkiem jednak posiadania przez nauczyciela wymaganych kwalifikacji.

Mając na uwadze całokształt wskazanych okoliczności Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że w latach szkolnych 2014/2015, 2016/2017 i (...) nie było warunków do zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze czasu pracy, tj. 18 godzin tygodniowo.

Z tych też względów Sąd Okręgowy uznał dalsze zawarte w apelacji zarzuty dotyczące błędnej oceny materiału dowodowego, co w konsekwencji miało doprowadzić do naruszenia prawa materialnego, w tym art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela w zw. z art. 80 i 81 § 1 kp, za całkowicie chybione.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Z kolei w świetle zaś art. 328 § 2 k.p.c., uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania Sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem

życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (postanowienie SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 stycznia 2004r. w sprawie II CK 349/2002 to zasadniczo na stronach postępowania spoczywa obowiązek dostarczenia materiału procesowego. To strony mają dążyć do wyjaśnienia wszystkich istotnych okoliczności sprawy, nie mogą być bierne i liczyć na skorzystanie ze środka odwoławczego. Ponadto, w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2007r. II CSK 332/2007 podniesiono, że powód powinien udowodnić fakty pozytywne, które stanowią podstawę jego powództwa, a pozwany, jeżeli faktów tych nie przyznaje ma obowiązek udowodnienia okoliczności niweczących prawo powoda.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd I instancji ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom strony apelującej – całkowicie wyczerpująca i prawidłowa. Zarzuty skarżącej sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelująca przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd I instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Jednocześnie jednak w apelacji powódka skutecznie nie wykazała, że materiał dowodowy w sprawie był oceniony nieprawidłowo a ostatecznie wywiedzione przez Sąd wnioski były nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne.

Odmienne ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez powódkę, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena jest dowolna.

Sąd I dokonał ustaleń faktycznych po przeprowadzeniu szerokiego postępowania dowodowego i ocenił roszczenia powódki w ich ostatecznym kształcie.

Wbrew twierdzeniom powódki Sąd I instancji wszechstronnie rozważył cały zebrany w sprawie materiał dowodowy, odniósł się do wszystkich dowodów, wskazał, którym dowodom dał wiarę, a którym odmówił waloru wiarygodności i w konsekwencji prawidłowo ustalił, że w okolicznościach sprawy niniejszej zaistniały przesłanki do zmniejszenia wymiaru czasu pracy powódki, o których mowa w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela.

Wskazać przy tym należy, że Sąd Rejonowy trafnie pominął wnioski dowodowe pełnomocnika powódki o dopuszczenie dowodu z kolejnej uzupełniającej opinii biegłego do spraw wynagrodzeń i płac na podstawie art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt. 2 k.p.c. Przedmiotowy biegły na żądanie strony powodowej uzupełnił już bowiem swoją opinię podstawową odpowiadając szczegółowo na pytania i zarzuty strony. Opinia ta wyjaśnia wątpliwości zachodzące w przedmiotowej sprawie i została wydana na podstawie dokumentacji źródłowej w postaci pasków wynagrodzeń, która to dokumentacja najpełniej odzwierciedla wysokość wynagrodzenia za pracę powódki.

Podkreślić trzeba, że dostateczne wyjaśnienie okoliczności spornych w sprawie nie jest równoznaczne z uzyskaniem dowodu korzystnego dla strony niezadowolonej z faktów wynikających z dowodów dotychczas przeprowadzonych (wyrok SN z 28.02.2001 r., II UKN 233/00 L.). Zwraca na to także uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z 8.07.1999 r., II UKN 37/99 (OSNAPiUS 2000/20/741) wskazując, że sąd nie jest obowiązany do uwzględniania kolejnych wniosków dowodowych strony tak długo, aż udowodni ona korzystną dla siebie tezę i pomija je od momentu dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności sprawy.

W tym stanie rzeczy, na mocy art. 385 k.p.c., Sąd Okręgowy oddalił apelację powódki jako bezzasadną.

O kosztach postępowania za II instancję orzeczono na podstawie o art. 98 k.p.c. i § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust.1 pkt 2 oraz § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych ( tj. Dz. U. z 2018 r., poz. 265) mając na względzie czynności podjęte przez pełnomocnika pozwanej w postępowaniu odwoławczym (sporządzenie odpowiedzi na apelację), stawiennictw w sądzie na terminach rozpraw

(uczestniczenie tylko w jednej rozprawie zdalnej), wkładu pracy radcy prawnego w przyczynienie się do wyjaśnienia okoliczności faktycznych sprawy (sprawa nie należy do wyjątkowo skomplikowanych).

## ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć powódce.

17 III 2022 roku.