

# UZASADNIENIE

Powódka E. P. wniosła o zasądzenie od pozwanego (...) w S. kwoty 2.618,22 zł (nagranie rozprawy z dnia 28 maja 2019 r.) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 2 września 2018 r. do dnia zapłaty. Nadto zażądała przywrócenia warunków pracy i płacy sprzed wypowiedzenia zmieniającego z 31 sierpnia 2018 r., ewentualnie, o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne.

W uzasadnieniu wskazała, że jest pracownikiem pozwanego na stanowisku nauczyciela fizyki. Od 1 września 2018 r. powódka, za jej zgodą, miała zostać zatrudniona w obniżonym wymiarze. Ale jeszcze przed tym, w dniu 11 lipca 2017 r. powódka wniosła o udzielenie jej urlopu dla poratowania zdrowia w okresie od 12 lipca 2018 r. do 11 lipca 2018 r. Urlop ten uzyskała. Natomiast pismem z 31 sierpnia 2018 r. pozwany ustalił, że od następnego dnia wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosić będzie 1.135,15 zł, tj. zostanie obniżone w stosunku do dotychczasowego wynoszącego 3.868,30 zł. Zdaniem powódki w okresie urlopu dla poratowania zdrowia powinna zachować prawo do wynagrodzenia zredukowane do płacy zasadniczej i dodatku za wysługę lat. Dochodzona kwota stanowić miała różnicę między wynagrodzeniem należnym za wrzesień 2018 r. i wypłaconym.

Powódka z ostrożności uznała pismo z 31 sierpnia 2018 r. za wypowiedzenie zmieniające i również z ostrożności wniosła o przywrócenie terminu do odwołania się od niego argumentując, że o możliwości odwołania dowiedziała się dopiero w dniu 26 września 2018 r.

Pozwany wniosł o oddalenie powództwa. Przyznał, że powódka jest jej pracownikiem jako nauczyciel dyplomowany wskazując, że spór w sprawie ogranicza się do interpretacji prawa.

Podał, że w roku szkolnym 2018/2019 pozwana nie mógł zagwarantować pełnego pensum każdemu z dwóch nauczycieli fizyki, w tym powódce, z uwagi na skutki reformy systemu oświaty, a dokładnie likwidację gimnazjów. Miał do wyboru albo rozwiązanie stosunku pracy z jednym z nauczycieli, albo ograniczyć pensum obydwóch. Zdecydował się na drugie rozwiązanie, a powódka przystała na nie.

Dalej pozwany podniósł, iż Karta Nauczyciela nie pozwala na zastosowanie wypowiedzenia zmieniającego w odniesieniu do nauczyciela mianowanego i dyplomowanego. Ograniczenie wymiaru zatrudnienia może nastąpić tylko za zgodą takiego nauczyciela. W tej sytuacji przekazanie powódce pisma z 31 sierpnia 2018 r. potwierdzało jedynie wcześniejszą zmianę, na którą powódka wyraziła zgodę. Jednocześnie zawierało informację o aktualnych warunkach stosunku pracy.

Pozwany odniósł się też do kwestii skutków oświadczenia woli nauczyciela wyrażającego zgodę na obniżenie wymiaru zatrudnienia w oznaczonym terminie i udzielenia nauczycielowi przed tym terminem urlopu dla poratowania zdrowia. Zdaniem pozwanego urlop taki nie wpływa na skuteczność porozumienia co do ograniczenia pensum, które wchodzi w życie z dniem uzgodnionym przez strony. Tym samym wynagrodzenie powódki od dnia 1 września 2018 r. powinno odpowiadać stawce ówczesnego wymiaru jej zatrudnienia.

## ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Strony od 1 września 2006 r. łączy stosunek pracy, w ramach którego powódka świadczy na rzecz pozwanego pracę na stanowisku nauczyciela fizyki. Powódka posiada stopień nauczyciela dyplomowanego. Do 31 sierpnia 2018 r. zajmowała też stanowisko wicedyrektora pozwanego.

## ***Bezsporne.***

Wynagrodzenie zasadnicze powódki od 1 kwietnia 2018 r. wynosiło 3.317 zł. Liczony od niego dodatek za wysługę lat stanowił kwotę 663,40 zł.

## ***Dowód:***

- pismo z 29.03.18 r. k. (...) akt osobowych,

- wydruk listy płac k. 60.

Pozwany zatrudniał dwóch nauczycieli fizyki – powódkę i M. G., przy czym pensum powódki było obniżone z uwagi na zajmowane przez nią stanowisko wicedyrektora szkoły.

W związku z planowanym zmniejszeniem ilości godzin nauczania fizyki w roku szkolnym 2018-2019 wynikającym z wdrażanej obecnie reformy systemu oświaty, pozwany nie mógł zapewnić pełnego pensum obu nauczycielom. Dlatego dyrektor pozwanego – A. K., spotkała się z nimi po rozpoczęciu prac nad przygotowaniem arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2018-2019 i przedstawiła alternatywę rozwiązania stosunku pracy z jedną z nauczycielek lub ograniczenia zatrudnienia każdej z nich. Obie zgodziły się drugie z proponowanych rozwiązań.

W realizacji tych uzgodnień A. K. w dniu 9 kwietnia 2018 r. wystosowała do powódki i M. G. pisma, w których poinformowała je, że nie ma możliwości przydzielenia im 18 godzin pensum w zakresie nauczania fizyki w roku szkolnym 2018-2019. Dalej podała, że nauczyciel szkoły, którego dalsze zatrudnienie w roku szkolnym 2018-2019 nie jest możliwe ze względu na zmiany organizacyjne spowodowane wygaszaniem gimnazjum może być przeniesiony w stan nieczynny albo kontynuować pracę w obniżonym wymiarze czasu pracy po wyrażeniu pisemnej zgody.

Powódce zaproponowano od 1 września 2018 r. pracę w wymiarze 6,16/18 godzin tygodniowo i proporcjonalne obniżenie wynagrodzenia liczonego od stawki osobistego zaszeregowania. Została również pouczona, że w przypadku braku oświadczenia woli na piśmie co do przeniesienia w stan nieczynny albo ograniczenia wymiaru zatrudnienia w terminie 7 dni od daty otrzymania pisma, nastąpi rozwiązanie z nią stosunku pracy z końcem roku szkolnego, po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu.

W wyznaczonym 7-dniowym terminie powódka złożyła pisemne oświadczenie wyrażające zgodę na ograniczenie od 1 września 2018 r., w roku szkolnym 2018-2019, wymiaru zatrudnienia na stanowisku nauczyciela fizyki do wymiaru 6,16/18 godzin tygodniowo.

**Dowód:**

- pismo z 09.04.18 r. k. 9,

- pismo z 17.04.18 r. k. 10,

- zeznania M. G. k. 68-68v,

- przesłuchanie E. P. k. 68v-69,

- przesłuchanie A. K. k. 69.

W dniu 11 maja 2018 r. powódka zwróciła się do pozwanego z wnioskiem o skierowanie na badania lekarskie w celu wydania orzeczenia o potrzebie udzielenia jej urlopu dla poratowania zdrowia.

Orzeczenie takiej uzyskała 11 lipca 2018 r. i tego samego dnia złożyła pozwanemu wniosek o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia w okresie od 12 lipca 2018 r. do 11 lipca 2019 r. Następnego dnia wnioskowany urlop został jej udzielony.

**Dowód:**

- pismo z 11.05.18 r. k. 11,

- wniosek k. 12,

- orzeczenie k. 13,
- pismo z 12.07.18 r. k. 14,
- przesłuchanie E. P. k. 68v-69.

W dniu 31 sierpnia 2018 r. dyrektor pozwanego pozwany skierował do powódki pismo, w którym podał, że m.in. w związku ze zgodą powódki, od dnia 1 września 2018 r., na rok szkolny 2018-2019, ustala się zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy 6,16/18 godzin tygodniowo i proporcjonalne wynagrodzenie do wymiaru zatrudnienia, liczone za stawki osobistego zaszerzowania. W związku z tym ustalił powódce w okresie od 1 września 2018 r. do 31 sierpnia 2019 r. wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.135,15 zł według stawki 3.317 zł oraz dodatek za wysługę lat w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego.

**Dowód:**

- pismo z 31.08.18 r. k. 15,
- przesłuchanie E. P. k. 68v-69,
- przesłuchanie A. K. k. 69.

Tytułem wynagrodzenia za miesiąc wrzesień 2018 r. powódka otrzymała kwotę 1.362,18 zł (959,49 zł netto), na którą złożyło się wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.135,15 zł i wysługa lat w wysokości 227,03 zł.

**Dowód:**

- wydruk potwierdzenia transakcji k. 17,
- wyliczenie k. 62,
- lista płac k. 63-67.

**Sąd zważył, co następuje:**

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o dokumentację pracowniczą powódki, zeznania świadka M. G. oraz przesłuchanie E. P. i A. K.. Strony zasadniczo nie pozostawały w sporze co do faktów, ale co do prawa.

Podstawy pierwszego z żądań pozwu należy upatrywać w przepisie art. 73 ust. 5 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 967 – powoływana w dalszej części uzasadnienia jako (...)). Zgodnie z jego brzmieniem w okresie przebywania na urlopie dla poratowania zdrowia nauczyciel zachowuje prawo do comiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku za wysługę lat oraz prawo do innych świadczeń pracowniczych, w tym dodatku, o którym mowa w art. 54 ust. 5 KN.

Zdaniem powódki przepis ten dawał jej prawo do otrzymywania w czasie korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia wynagrodzenia w wysokości niezmienionej w stosunku do wysokości wynagrodzenia uzyskiwanego przed udzieleniem jej tego urlopu.

Interpretacja taka jest uprawniona tylko wówczas, gdy pominię się pozostałą regulację zawartą KN.

Stosunek pracy z nauczycielem mianowanym i nauczycielem dyplomowanym można nawiązać tylko wówczas, gdy w szkole istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony (art. 10 ust. 5 pkt 6 KN). Wedle treści art. 42 ust. 3 KN w odniesieniu do nauczycieli liceów ogólnokształcących tygodniowa liczba godzin obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych, opiekuńczych wynosi 18 godzin.

Ograniczenie wymiaru zatrudnienia może nastąpić tylko wyjątkowo. KN przewiduje, że może to mieć miejsce na podstawie aktu pochodzącego od organu prowadzącego szkołę, czy też wobec nauczyciela ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. W tych przypadkach obniżenie tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nie może spowodować zmniejszenia wynagrodzenia oraz ograniczenia innych uprawnień nauczyciela, albowiem ustawodawca wyraźnie to zastrzegł (art. 42a ust. 1-2 KN).

Poza wymienionymi sytuacjami brak możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze stanowi podstawę do rozwiązania z nim stosunku pracy lub przeniesienia w stan nieczynny (art. 20 ust. 1 pkt 2 KN). W drodze wyjątku, za pisemną zgodą nauczyciela, jego pensum może zostać obniżone nie więcej niż o połowę, gdy w wyniku zmian organizacyjnych, zmian planu nauczania czy likwidacji szkoły, 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 tym jednak przypadku zmniejszeniu wymiaru zatrudnienia towarzyszy proporcjonalne obniżenie wynagrodzenia – również z wyrażonej woli ustawodawcy (art. 22 ust. 2 KN). Odpowiada to także treści art. 30 ust. 2 KN w zakresie, w jakim odnosi wysokość wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela m.in. do wymiaru zajęć obowiązkowych.

Poza sporem było, iż powódka wyraziła zgodę na obniżenie wymiaru zajęć w okolicznościach, o których mowa w art. 22 ust. 2 KN - ze skutkiem na dzień 1 września 2018 r.

Mogłoby się zatem wydawać, że normy art. 22 ust. 2 i art. 73 ust. 5 KN kolidują ze sobą w sytuacji, gdy – jak w przypadku powódki – do zmniejszenia pensum dochodzi podczas korzystania przez nauczyciela z urlopu dla poratowania zdrowia. Należy jednak zauważyć, że art. 73 ust. 5 KN mówi wyłącznie o prawie do comiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku za wysługę lat oraz innych świadczeń pracowniczych. Nie gwarantuje natomiast niezmiennej wysokości tych świadczeń. Gdyby ustawodawca chciał taką gwarancję zapewnić, posłużyłby się konstrukcją zastosowaną w art. 42a ust. 2 KN, mianowicie zastrzegłby, iż obniżenie wymiaru zatrudnienia nie może spowodować zmniejszenia wynagrodzenia zasadniczego i innych świadczeń. Jednak tego nie uczynił, stąd co do zasady dopuszczalnym jest obniżenie wynagrodzenia na warunkach określonych w art. 22 ust. 2 KN nauczycielowi korzystającemu z urlopu dla poratowania zdrowia, gdy porozumienie, o którym mowa w tym przepisie zostanie zawarte przed rozpoczęciem urlopu, jak i w jego trakcie. Dodatkowym argumentem przemawiającym za dopuszczalnością dokonywania niekorzystnych zmian w statusie nauczyciela korzystającego z urlopu dla poratowania zdrowia jest dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego, wedle którego takim nauczycielem można rozwiązać stosunek pracy (por. wyrok SN z 7 stycznia 2014 r., sygn. II PK 108/13, uchwała SN z 26 czerwca 2013 r., sygn. I PZP 1/13, wyrok SN z 4 grudnia 2013 r., sygn. II PK 66/13).

W tej sytuacji Sąd uznał, iż wyrażenie przez powódkę zgody na zatrudnienie od 1 września 2018 r. w wymiarze 6,16/18 pensum obligowało pozwanego do proporcjonalnego obniżenia jej wynagrodzenia od tej daty.

Wynagrodzenie zasadnicze powódki obliczone od pełnego wymiaru zatrudnienia wynosiło 3.317 zł. Po obniżeniu do 6,16/18 wyrażało się kwotą 1.135,08 zł, a nie jak naliczyła pozwana 1.135,15 zł. Liczony od niej dodatek za wysługę lat w wynosił 227,02 zł, choć pozwana naliczyła o 1 grosz więcej.

W tych okolicznościach powództwo w zakresie żądania zapłaty należało oddalić jako bezzasadne.

Podobnie Sąd ocenił żądanie przywrócenia warunków pracy i płacy oraz uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne.

W okolicznościach sprawy brak jest substratu zaskarżenia, a mianowicie oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy. Skądinąd oświadczenie takie nie jest dopuszczalne w stosunku do nauczyciela dyplomowanego.

Pismo dyrektora pozwanego z dnia 31 sierpnia 2018 r., w którym powódka upatrywała wypowiedzenia zmieniającego, stanowi wyłącznie informację o warunkach zatrudnienia powódki będących następstwem wyrażonej przez nią w dniu 17 kwietnia 2018 r. zgody na zatrudnienie w obniżonym wymiarze pracy.

Ostatecznie zatem powództwo w całości należało oddalić, czemu Sąd dał wyraz w pkt I wyroku.

W punkcie II sentencji wyroku orzeczono o kosztach procesu stosownie do treści art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z którym, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego liczone z osobna od żądania wynagrodzenia (675 zł) i od żądania przywrócenia warunków pracy i płacy (180 zł). Wyliczono je zgodnie z § 2 pkt 3 w zw. § 9 ust. 1 pkt 2 (od żądania wynagrodzenia) oraz § 9 ust. 1 pkt 1 (od żądania przywrócenia warunków pracy) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)