



Sygn. akt II PK 286/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 września 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Beata Gudowska (przewodniczący)

SSN Romualda Spyt

SSN Zbigniew Hajn (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa G. G.

przeciwko Zespołowi Szkół Ponadgimnazjalnych [...] o przywrócenie warunków zatrudnienia, wynagrodzenie i udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 11 września 2014 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w P.

z dnia 14 czerwca 2013 r.,

uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

W pozwie z 5 października 2012 r. powódka G. G. żądała uznania faktycznego wypowiedzenia warunków pracy i płacy dokonanego przez pozwaną Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych [...] pismem z 28 września 2012 r. za bezskuteczne. Żądanie to Sądy orzekające w pierwszej i drugiej instancji uznały za

odwołanie od wypowiedzenia warunków pracy i płacy. W toku postępowania powódka rozszerzyła powództwo, domagając się także zasądzenia od pozwanego wyrównania wynagrodzenia w kwotach: (-) 1 397,59 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 2 października 2012 r. do dnia zapłaty za październik 2012 r., (-) 1383,57 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 2 listopada 2012 r. do dnia zapłaty za listopad 2012 r., (-) 1 391,17 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 2 grudnia 2012 r. do dnia zapłaty za grudzień 2012 r. oraz za dalsze okresy, jeśli wynagrodzenie nie zostanie wypłacone w pełnej wysokości. Ponadto powódka domagała się zasądzenia od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwany Zespół, w odpowiedzi na pozew oraz w dalszych pismach procesowych, wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy w P. wyrokiem z 20 marca 2013 r. oddalił powództwo, zasądził od powódki na rzecz pozwanego 1.037,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu oraz odstąpił od obciążenia powódki kosztami sądowymi.

Sąd ustalił, że G. G. jest zatrudniona w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych (poprzednio Zespół Szkół) od 1 września 1988 r. 28 września 2000 r. powódka uzyskała stopień nauczyciela mianowanego, a 18 grudnia 2006 r. stopień nauczyciela dyplomowanego. W toku zatrudniania powódce wielokrotnie wręczano pisma sporządzone na podstawie art. 30 ust. 5 i 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. 2014 r., poz. 191 w brzmieniu obowiązującym w okresie objętym sporem), powoływanej dalej, jako: „Karta Nauczyciela” lub „ustawa”, w których określano aktualne stawki wynagrodzenia nauczycieli. Każdorazowo w tych pismach była zawarta informacja o ich podstawie prawnej oraz informacja, że szczegółowe zasady wypłacania wynagrodzenia zasadniczego, dodatków i ich zwiększeń regulują wskazane w piśmie rozporządzenia, Karta Nauczyciela, uchwała powiatu oraz regulamin szkoły. W piśmie przedstawia się nauczycielowi wynagrodzenie, jakie będzie otrzymywał zgodnie z obowiązującymi stawkami. Na pismach znajduje się podpis dyrektora szkoły i są one przekazywane nauczycielom za pośrednictwem pracownika działu kadr. Odbiór dokumentu nauczyciele potwierdzają podpisem w obecności

pracownika działu kadr G. K. W każdym z pism zawarto stwierdzenie, że z danym dniem jest ustalone wynagrodzenie miesięczne w następujących składnikach. Odbiór tych pism powódka zazwyczaj potwierdzała używając zwrotu „otrzymałam”. Sąd wskazał, że pisma pozwanej szkoły dotyczące zmiany wielkości etatu, np. wypowiedzenia zmieniające, pracownica działu kadr G. K. przygotowuje na wyraźne polecenia dyrektora szkoły, a ich wręczenie odbywa się w obecności dyrektora. G. K. w sierpniu 2012 r. nie otrzymała od dyrektora szkoły polecenia przygotowania dla powódki dokumentów dotyczących zwiększenia wielkości etatu. Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że 10 maja 2010 r. powódce wypowiedziano warunki umowy o pracę, proponując ograniczenie etatu do 0,5. Pismem z 13 kwietnia 2011 r. wypowiedziano powódce umowę o pracę, od którego odwołała się do Sądu Rejonowego. Wyrokiem Sądu Okręgowego z 9 grudnia 2011 r. powódka została przywrócona do pracy. Po wypowiedzeniu z maja 2010 r. powódka nie otrzymała od pozwanego pisma w przedmiocie kolejnej zmiany wielkości etatu. W związku z wyrokiem Sądu Okręgowego powódka pismem z 13 grudnia 2011 r. zgłosiła gotowość do pracy i podjęła zatrudnienie. Pismem z 29 lutego 2012 r., wydanym na podstawie art. 30 ust. 5 i 6 ustawy Karty Nauczyciela, powódka została poinformowana o wysokości składników wynagrodzenia. W piśmie pod pozycją „wymiar etatu” został wpisany etat niepełny. Powódka nie potraktowała pisma jako wypowiedzenia warunków pracy z etatu 1/1 na niepełny etat. Dnia 27 sierpnia 2012 r. powódce doręczono pismo sporządzone na podstawie art. 30 ust. 5 i 6 Karty Nauczyciela, przygotowane przez G. K., w którym wymiar etatu powódki został określony jako pełny i adekwatnie do tego wymiaru etatu zostały wyliczone składniki wynagrodzenia. Odbierając to pismo, powódka zamieściła adnotację inną niż zazwyczaj - „wyrażam zgodę”. Sąd Rejonowy stwierdził, że G. K. wielkość etatu powódki jako pełny wpisała na skutek omyłki. Następnie, pismem z 28 września 2012 r. pozwana poinformowała powódkę, że zgodnie z wypowiedzeniem warunków pracy z 10 maja 2010 r. jej wymiar zatrudnienia nadal wynosi 0,5 etatu. Przydzielenie powódce liczby godzin (zgodnie z arkuszem organizacyjnym), które w przeliczeniu dawałyby 1,02 etatu, nie zmieniło utraty mocy prawnej wypowiedzenia z maja 2010 r. Równocześnie powódce doręczono poprawione pismo o wysokości wynagrodzenia, sporządzone na podstawie art. 30 ust. 5 i 6 ustawy -Karta

Nauczyciela. Sąd pierwszej instancji stwierdził także, że strona pozwana przyznała, że godziny pracy przydzielone powódce dawałyby w przeliczeniu 1.02 etatu „dydaktycznego”. Sąd ustalił, że powódce za okres od października 2012 r. do chwili obecnej było wypłacane wynagrodzenie adekwatne do etatu wynoszącego 0,5. Sąd ustalił, że 31 sierpnia 2012 r. (piątek) powódka otrzymała pismo podpisane przez dyrektora szkoły, w którym określono przydział godzin w roku szkolnym 2012/2013. W dniu 3 września 2012 r. (poniedziałek) powódka udała się do lekarza foniatri i 4 września 2012 r. przedstawiła dyrektorowi pozwanej szkoły orzeczenie lekarskie w przedmiocie udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia. Dyrektor Zespołu zakwestionowała orzeczenie pod względem formalnym. Ostatecznie jednak Centrum Medycyny Pracy orzekło 4 października 2012 r. o konieczności udzielenia powódce urlopu dla poratowania zdrowia. Pismem z 16 października 2012 r. strona pozwana poinformowała powódkę, że skoro nie jest zatrudniona na pełen etat, to nie spełnia warunków do uzyskania prawa do urlopu dla poratowania zdrowia (art. 73 ustawy Karta Nauczyciela).

W ocenie Sądu Rejonowego pismo z 28 września 2012 r., które powódka potraktowała jako wypowiedzenie zmieniające warunki wskazane w piśmie z 27 września 2012 r., nie miało charakteru wypowiedzenia zmieniającego, ani w rozumieniu przepisów Karty Nauczyciela, ani w rozumieniu art. 42 k.p. Obydwa te pisma miały charakter informacyjny, co wynika z tego, że jako ich podstawę prawną wskazano przepisy art. 30 ust. 5 i 6 Karty Nauczyciela, które nie dotyczą wypowiedzeń zmieniających, lecz sposobu i źródeł ustalania składników wynagrodzenia nauczycieli. Pismem z 28 września 2012 r. powódka została jedynie poinformowana, że w piśmie z 27 września 2012 r. błędnie określono jej wymiar etatu. Skoro więc pismo z 28 września 2012 r. nie stanowiło wypowiedzenia zmieniającego, to nie przysługiwało od niego prawo odwołania do sądu, co uzasadniało jego oddalenie. Z uwagi na informacyjny charakter pisma z 27 września 2012 r. nie można także przyjąć założenia, że pozwany wpisując w nim pełen etat, zaproponował powódce zmianę warunków zatrudnienia przez zwiększenie etatu z $\frac{1}{2}$ na $\frac{1}{1}$. Wbrew twierdzeniu powódki, według której wypowiedzenie zmieniające z 10 maja 2010 r. miało charakter okresowy i dotyczyło jedynie roku szkolnego 2010/2011., a w kolejnym roku szkolnym powódka była

automatycznie zatrudniona na cały etat, Sąd Rejonowy uznał, że taki charakter tego wypowiedzenia nie wynika ani z treści pisma z 10 maja 2010 r. ani z przepisów art. 22 ust. 2 w związku z art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, będących jego podstawą. Okresowego charakteru wypowiedzenia nie uzasadnia też arkusz organizacyjny, który nie jest czynnością z zakresu prawa pracy i nie przekłada się automatycznie na treść stosunku pracy nauczycieli. Pracownik nie może zatem wywodzić skutków prawnych bezpośrednio z treści tego dokumentu. Zdaniem Sądu, powódka na skutek wypowiedzenia warunków pracy i płacy z 10 maja 2010 r. jest zatrudniona od 1 września 2010 r. do chwili obecnej w wymiarze 0,5 etatu i na takich warunkach została przywrócona do pracy wyrokiem Sądu Okręgowego z 9 grudnia 2011 r. Stanowiska tego nie może zmienić liczba godzin przydzielonych powódce na rok szkolny 2012/2013 r. Czym innym jest bowiem wymiar etatu, a czym innym liczba przydzielonych godzin. Zgodnie z art. 42 ust. 3b Karty Nauczyciela, nauczycielowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze zajęć, wymiar zajęć, o którym mowa w ust. 2 pkt 2 lit. a i b, w okresie rozliczeniowym, o którym mowa w ust. 7a pkt 2, obniża się proporcjonalnie do wykonywanego wymiaru zajęć. Obniżeniu podlegają więc zajęcia inne niż dydaktyczne. Dlatego nie ma sprzeczności między zatrudnieniem powódki na 0,5 etatu i przydziałem zajęć dydaktycznych w wymiarze np. 18/22. Trafnie zatem wyjaśniła dyrektor pozwanego Zespołu, że liczba godzin wskazana w piśmie z 28 września 2012 r., dająca 1,02 etatu, oznacza etat dydaktyczny, a nie dotyczy wymiaru etatu, na który jest zatrudniona powódka. Skoro więc powódka jest nadal zatrudniona na niepełny etat (0,5), to niezależnie od treści orzeczenia lekarskiego z 4 października 2012 r., nie ma prawa do urlopu dla poratowania zdrowia, który zgodnie z art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela przysługuje nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć. Powódka tego warunku nie spełnia. Dlatego Sąd Rejonowy, wskazując na art. 64 k.c. w związku z art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela, nie uwzględnił roszczenia o zobowiązania pozwanego do złożenia oświadczenia woli o udzieleniu powódce urlopu dla poratowania zdrowia. Sąd oddalił te roszczenie o wyrównanie wynagrodzenia, które powódka wywodziła z bezpodstawnego założenia, że była zatrudniona na pełen etat. Z tych względów Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie i oddalił je.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną Sąd Okręgowy, po rozpoznaniu apelacji powódki od wyroku Sądu pierwszej instancji, oddalił apelację i obciążył powódkę kosztami apelacyjnymi.

W uzasadnieniu wyroku Sąd odwoławczy uznał ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego za własne oraz w pełni podzielił jego rozważania prawne. Stwierdził również, że wbrew zarzutom apelacji, nie doszło do nierozpoznania istoty sprawy, bowiem Sąd Rejonowy dokonał ustalenia, czy powódka była zatrudniona na podstawie mianowania w pełnym wymiarze, co stanowiło kwestię warunkującą rozstrzygnięcie o pozostałych roszczeniach. W świetle ustaleń Sądu pierwszej instancji, wypowiedzenie warunków umowy o pracę z 10 maja 2010 r., ograniczające jej etat do 0,5, nie zostało cofnięte. W szczególności, wobec przyjęcia przez Sąd Rejonowy, że pisma doręczone 27 i 31 sierpnia 2012 r. miały charakter informacyjny, nie doszło do zmian wymiaru etatu w późniejszym spornym okresie. Nie doszło więc do wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy powódki w zakresie wymiaru etatu. Ponadto, skoro powódka na skutek wypowiedzenia warunków pracy i płacy z 10 maja 2010 r. jest zatrudniona od 1 września 2010 r. do chwili obecnej w wymiarze 0,5 etatu i na takich warunkach została przywrócona do pracy wyrokiem Sądu Okręgowego z 9 grudnia 2011 r., to nie ma znaczenia powoływanie się przez nią na przydzieloną jej na rok szkolny 2012/2013 r. liczbę godzin. Zdaniem Sądu Okręgowego, powyższe ustalenia, uwzględniając, że „pozostałe roszczenia (zobowiązanie pozwanego do złożenia oświadczenia woli w przedmiocie udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia, zapłata wynagrodzenia) powódki opierały się na założeniu, że jest zatrudniona na cały etat, pozwalają stwierdzić, że Sąd pierwszej instancji „rozpoznał wszystkie zgłoszone roszczenia i uznał, że zasługują one na oddalenie”. Sąd odwoławczy wskazał też, że z art. 73 Karty Nauczyciela wynika, że urlop dla poratowania zdrowia przysługuje nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze. Dlatego nietrafny okazał się zarzut naruszenia art. 73 ust. 1 tej ustawy, oparty na twierdzeniu, że powódka spełniała przesłanki nabycia prawa do urlopu dla poratowania zdrowia. W rezultacie, Sąd drugiej instancji stwierdził, że Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że nie doszło do wypowiedzenia warunków pracy w zakresie wymiaru etatu, co przemawiało za

oddaleniem powództwa w całości. Wobec tego apelację powódki należało uznać za bezzasadną i na podstawie art. 385 k.p.c. oddalić w całości.

Powódka zaskarżyła powyższy wyrok w całości, żądając w skardze kasacyjnej jego uchylenia w całości i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpatrzenia. Pełnomocniczka skarżącej zarzuciła oczywiste naruszenie prawa materialnego, przez błędną wykładnię powodującą niewłaściwe zastosowanie: (1) art. 73 w związku z art. 10 ust. 5 i art. 42 Karty Nauczyciela, polegającą na przyjęciu, że urlop dla poratowania zdrowia przysługuje nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze etatu, nie zaś w pełnym wymiarze zajęć zgodnie z treścią ww. przepisu, co było wynikiem przyjęcia przez Sąd, że wymiar zajęć nauczyciela nie wynika z dokumentu regulującego organizację pracy szkoły, ale należy do decyzji dyrektora szkoły, który może cofnąć ograniczenie zatrudnienia lub nie; (2) art. 20 ust. 1 pkt 2 i art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, polegającą na przyjęciu, że ograniczenie zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego przez mianowanie dokonane w oparciu o art. 22 ust. 2 w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela dokonuje się przez jednostronne wypowiedzenie warunków pracy oraz, że ma charakter bezterminowy, podczas gdy ograniczenie zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego przez mianowanie dokonuje się w wyniku czynności dwustronnej na okres jednego roku szkolnego.

Pełnomocniczka skarżącej zarzuciła także naruszenie przepisów prawa postępowania, mające wpływ na wynik sprawy, a mianowicie: (1) art. 227 k.p.c., przez oddalenie wniosku dowodowego powódki o przeprowadzenie dowodu z arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2012/2013, tj. dokumentu mającego znaczenie dla ustalenia faktów istotnych w sprawie; (2) nierozpoznanie istoty sprawy, polegające na nieorzeczeniu o żądaniu pozwu i niezbadaniu materialnych podstaw żądania pozwu w zakresie ustalenia treści stosunku pracy i zasądzenia wynagrodzenia.

W odpowiedzi na skargę strona pozwana wniosła o jej oddalenie w całości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Bezzasadne są zarzuty naruszenia przepisów postępowania. W pierwszej kolejności należy zauważyć, że skarga kasacyjna może być oparta na tej podstawie

tylko wtedy, gdy uchybienie przepisom postępowania mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, czego w skardze nie zarzucono. Poza tym, zarzucając naruszenie art. 227 k.p.c., pełnomocniczka skarżącej nie powołała art. 391 § 1 k.p.c., co uniemożliwia odniesienie tego zarzutu do wyroku Sądu drugiej instancji. Z kolei zarzut nierozpoznania istoty sprawy został przedstawiony bez wskazania przepisów postępowania, które w ten sposób zostały przez zaskarżony wyrok naruszone, co w świetle art. 398¹³ § 1 k.p.c. pozbawia Sąd Najwyższy możliwości jego rozpatrzenia.

Uzasadnione okazały się natomiast zarzuty odniesione do podstawy naruszenia prawa materialnego, w tym szczególnie art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela, do którego jak wynika z uzasadnienia podstaw skargi odnosi się zarzut wskazany w jej *petitum*, jako naruszenie art. 73, oraz art. 42, art. 22 ust. 2 w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 tej ustawy. Zgodnie z art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela, nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, po przepracowaniu co najmniej 7 lat w szkole, dyrektor szkoły udziela urlopu dla poratowania zdrowia, w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia, w wymiarze nieprzekraczającym jednorazowo roku, z zastrzeżeniem ust. 2. Z przepisu tego wynika, że oprócz złożenia wniosku o udzielenie urlopu (warunek formalny), nabycie prawa do tego świadczenia jest uzależnione od stwierdzenia zatrudnienia wnioskodawcy na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze zajęć oraz legitymowanie się przez niego co najmniej siedmioletnim okresem pracy w szkole. Gdy warunki te zostaną spełnione, dyrektor szkoły jest zobowiązany do udzielenia urlopu. (zob. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2012 r., III PZP 1/12, OSNP 2012 nr 15-16, poz. 187).

W niniejszej sprawie rozstrzygnięcia wymaga spełnienie przez powódkę warunku zatrudnienia „w pełnym wymiarze zajęć”. Z przepisów ustawy wynika, że określenie to oznacza część pełnego czasu pracy nauczyciela, w której nauczyciel obowiązany jest realizować zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz (art. 42 ust. 1 i ust. 2 pkt 1 Karty Nauczyciela). Pełny czas pracy nauczyciela wynosi maksymalnie 40 godzin na tydzień (art. 40 ust. 1 Karty Nauczyciela). Natomiast pełny wymiar zajęć nauczyciela (tzw. „pensum”) różni się zależnie od stanowiska i typu szkoły (art. 42 ust. 3 i ust. 4a), wynosząc np. dla nauczycieli szkół

podstawowych, gimnazjów, liceów ogólnokształcących i niektórych innych 18 godzin. Powyższą wykładnię rozważanego pojęcia zawartego w art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela potwierdza art. 42 ust. 5 tej ustawy, który stanowi, że pracę wykonywaną w wymiarze określonym w ust. 3 lub ustalonym na podstawie ust. 4a albo ust. 7 uznaje się w zakresie uprawnień pracowniczych za pracę wykonywaną w pełnym wymiarze zajęć. Potwierdzeniem tej wykładni są także konteksty użycia tego określenia w innych przepisach Karty Nauczyciela (np. art. 22 ust. 1 i ust. 2). Ustawa posługuje się również równoznacznymi określeniami „tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin, o których mowa w art. 42 ust. 3” lub „o których mowa w art. 42 ust. 4a” (art. 30 ust. 5) oraz „tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych” (art. 35 ust. 2, art. 42 ust. 3), które nie przeczą powyższej interpretacji. Wbrew pogładowi Sądu Rejonowego, akceptowanemu przez Sąd odwoławczy, do innego wniosku nie prowadzi też art. 42 ust. 3b Karty Nauczyciela, stanowiący, że nauczycielowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze zajęć, wymiar zajęć, o którym mowa w ust. 2 pkt 2 lit. a i b, w okresie rozliczeniowym, o którym mowa w ust. 7a pkt 2, obniża się proporcjonalnie do wykonywanego wymiaru zajęć. Przeciwnie przepis ten potwierdza powyższą wykładnię, wskazując, że wymiar zajęć pozadydaktycznych (pozostających poza „pensum”) jest uzależniony od wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych. W rezultacie, przez pracę w pełnym wymiarze zadań, stanowiącą warunek nabycia przez nauczyciela prawa do urlopu na poratowanie zdrowia należy rozumieć prowadzenie zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, w pełnym wymiarze tych zajęć bezpośrednio z uczniami lub wychowankami albo na ich rzecz (art. 73 ust. 1 w związku z 42 ust. 5 Karty Nauczyciela).

Wobec powyższego, przyjęty przez Sąd odwoławczy, za Sądem pierwszej instancji, pogląd utożsamiający pojęcie pełnego wymiaru zajęć z art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela z ogólnym czasem pracy nauczyciela z art. 42 ust. 1 tej ustawy i dodatkowo przyjmujący, że obniżenie tak rozumianego wymiaru zajęć może polegać na wyłączeniu z czasu pracy nauczyciela jedynie godzin nieobjętych pensum lub redukcji takich godzin, np. zajęć i czynności związanych z przygotowaniem się do lekcji, przy pozostawieniu pełnego obciążenia zajęciami

dydaktycznymi, jest sprzeczny z tym przepisem (art. 73 ust. 1) i innymi wskazanymi przepisami Karty Nauczyciela. Wobec tego zarzut naruszenia art. 73 ust. 1 okazał się uzasadniony.

Dalsza ocena zaskarżonego wyroku w świetle zarzutu naruszenia art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela wymaga zaznaczenia, że zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, nauczyciel ma prawo do pierwszego urlopu dla poratowania zdrowia po przepracowaniu co najmniej 7 lat w zawodzie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć, bezpośrednio przypadających przed datą rozpoczęcia urlopu dla poratowania zdrowia (wyroki Sądu Najwyższego z: 13 grudnia 2012 r., II PK 137/12, OSNP 2013 nr 21-22, poz. 245; 20 maja 2014 r., I PK 280/13, LEX nr 1475154). Należy jednak wskazać, że ocena, czy powódka spełniła warunek zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć w odpowiednim okresie poprzedzającym wystąpienie z wnioskiem o urlop dla poratowania zdrowia, nie może ograniczyć się do sprawdzenia liczby godzin zajęć składających się na jej pensum w tym okresie. Konieczne jest bowiem rozważenie, czy ewentualne ograniczenia wymiaru jej zajęć (pensum) zostały zgodnie z prawem i skutecznie wprowadzone. Zagadnienie to wiąże się z oceną skuteczności dokonanych przez pozwaną Zespół Szkół „wypowiedzeń zmieniających”, tj. oświadczenia z 10 maja 2010 r. i ewentualnie wcześniejszych i późniejszych podobnych oświadczeń złożonych w okresie 7 lat poprzedzających złożenie przez powódkę wniosku o urlop na poratowanie zdrowia. Jak wynika z ustaleń przyjętych w podstawie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego, „wypowiedzenie zmieniające” z 10 maja 2010 r. zostało dokonane na podstawie art. 22 ust. 2 w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Zgodnie z tymi przepisami, zatrudnienie w niepełnym wymiarze zajęć (nie niższym jednak niż $\frac{1}{2}$ obowiązkowego wymiaru zajęć, z jednoczesnym proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzenia) nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania, jest dopuszczalne za jego zgodą w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania, gdy nie ma możliwości zatrudnienia go w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. W wypadku braku zgody nauczyciela zatrudnionego na podstawie

mianowania na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, dyrektor szkoły rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Ustalony w opisanej regulacji tryb postępowania zmierzającego do ograniczenia zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania nie jest wypowiedzeniem zmieniającym, o którym stanowi art. 42 ust. 1-3 k.p., a przepisy te, ze względu na szczególne i wyczerpujące (zupełnie) uregulowanie tej kwestii w art. 22 ust. 2 w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, nie mają do niego zastosowania na podstawie art. 91c ust. 1 tej ustawy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 26 marca 2013 r., III PK 37/12). Nietrafny jest więc pogląd Sądu Okręgowego, który działania pozwanego Zespołu, w tym oświadczenie zawarte w piśmie z 10 maja 2010 r., uznał za wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Należy też wskazać, że bez dostatecznego wyjaśnienia Sąd Okręgowy uznał (za Sądem pierwszej instancji), że w pozwie powódka odwoływała się od wypowiedzenia warunków pracy, podczas gdy powódka wyraźnie zdystansowała się od takiej kwalifikacji tego oświadczenia, żądając uznania „faktycznego” wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne. Poza tym na rozprawie 13 grudnia 2013 r. pełnomocniczka powódki wyjaśniła, że podstawę jej roszczeń stanowi art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. W istocie żądanie to może więc być rozumiane jako żądanie ustalenia nieskuteczności oświadczenia woli.

Przyjmując wskazaną wyżej kwalifikację prawną rozważanego oświadczenia jako wypowiedzenia zmieniającego, Sąd Okręgowy nie rozważył (i nie uczynił tego również Sąd pierwszej instancji), czy ograniczenie zatrudnienia powódki dokonane wymienionym oświadczeniem (i ewentualnie innymi podobnymi oświadczeniami złożonymi w okresie siedmiu lat poprzedzających wniosek powódki o urlop dla poratowania zdrowia) nastąpiło z zachowaniem warunków wynikających z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Do warunków tych należą: (1) zgoda nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie zatrudnienia, (2) istnienie przyczyny takiego ograniczenia w postaci częściowej likwidacji szkoły albo zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania, (3) brak możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz (4) brak

warunków do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. Jeżeli wystąpią przesłanki ograniczenia zatrudnienia, wskazane powyżej w pkt 2-4, a nauczyciel nie wyrazi zgody na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, to jak już wcześniej wskazano, dyrektor szkoły rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Wobec tego, zdaniem Sądu Najwyższego, ograniczenie przez pracodawcę pełnego wymiaru zajęć nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania, poza sytuacjami określonymi w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, jest niedopuszczalne. Zważywszy na zasadę zatrudniania nauczyciela mianowanego i nauczyciela dyplomowanego na podstawie mianowania w pełnym wymiarze zajęć (art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela), a także na bezwzględnie obowiązujący charakter przepisów art. 22 ust. 2 i art. 20 ust. 2 Karty Nauczyciela, spełnienie opisanych wyżej przesłanek ograniczenia zatrudnienia powinno być interpretowane ściśle. Jeżeli zatem doszło do niedopuszczalnego ograniczenia pełnego wymiaru zajęć to, nauczycielowi przysługuje roszczenie o wynagrodzenie w rozmiarze takim, jakie otrzymywałby pracując w pełnym wymiarze, jeżeli wykaże gotowość do pracy w tym okresie (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 11 września 1996 r., I PZP 22/96, OSNP 1997 nr 7, poz. 111). Z powyższego wynika, że czynność naruszająca wskazane wymagania jest nieskuteczna, jako sprzeczna z ustawą (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

W świetle przedstawionych uwag kasacyjny zarzut naruszenia przez zaskarżony wyrok art. 22 ust. 2 w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 okazał się uzasadniony.

W ocenie Sądu Najwyższego nie ma natomiast podstaw do uznania, jak twierdzi strona skarżąca, że ograniczenie zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania dokonane w trybie określonym w art. 22 ust. 2 w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela ma charakter terminowy i jest skuteczne przez okres jednego roku szkolnego. Jednocześnie jednak nie można uznać, że przez wprowadzenie takiego ograniczenia następuje trwała zmiana charakteru zatrudnienia nauczyciela. Wniosek taki byłby sprzeczny z wyżej opisaną zasadą zatrudniania nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania w pełnym

wymiarze zadań oraz z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, który dokładnie precyzuje warunki rozważanego ograniczenia. Należy zatem przyjąć, że ograniczenie zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia może trwać przez okres występowania przyczyn wprowadzenia tego ograniczenia wskazanych w art. 22 ust. 2 w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. W razie ich ustąpienia nauczyciel ma prawo do zatrudnienia w pełnym wymiarze zadań.

Na koniec należy zauważyć, że zaskarżony wyrok został wydany w niedostatecznie ustalonym stanie faktycznym, co samo w sobie jest błędem subsumcji stanowiącym naruszenie prawa materialnego. W szczególności w podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku nie ma ustaleń dotyczących liczby godzin pensum przydzielanych powódce w poszczególnych latach. Co więcej, jakkolwiek z całokształtu ustaleń i wyводу Sądu Okręgowego można wnosić, że powódka była zatrudniona na podstawie mianowania, to jednak Sąd odwoławczy (a także Sąd pierwszej instancji) nie dokonał ustaleń w tej kwestii, która nie jest niewątpliwa, skoro w uzasadnieniu mówi się o wypowiedzeniu powódce warunków umowy o pracę oraz o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z 398²¹ k.p.c.