



Sygn. akt III PK 85/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 marca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa S. M.

przeciwko Gimnazjum [...]

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 17 marca 2016 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 19 marca 2015 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z 19 marca 2015 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w S. z 3 grudnia 2014 r. i oddalił powództwo S. M. o nakazanie pozwanemu Gimnazjum dopuszczenia jej do pracy na stanowisku nauczyciela mianowanego fizyki na warunkach sprzed 1 września 2013 r. Powódka jest

nauczycielem mianowanym w pozwanym Gimnazjum. Do 1 września 2013 r. miała pełne pensum (18 godzin). Pismem z 15 maja 2013 r. dyrektor pozwanego za zgodą powódki zmniejszył jej pensum do połowy (9/18 godzin), powołując się na zmiany w nowym roku szkolnym 2013/14. Z początkiem tego roku szkolnego powstała możliwość przydzielenia powódce pełnego pensum i dyrektor przywróciła jej pełny wymiar godzin (pensum). Potwierdzeniem tej decyzji było zawarcie między stronami porozumienia 2 września 2013 r., w którym znalazło się stwierdzenie, że obowiązuje ono jedynie w roku szkolnym 2013/14. W kwietniu 2014 r. opiniowany był projekt arkusza organizacyjnego na kolejny rok szkolny. W lipcu 2014 r. powódka została poinformowana, że przewidziana jest dla niej połowa pensum. Od października do 19 grudnia 2014 r. powódce przydzielono dodatkowo 2 godziny i w dacie orzekania przez Sąd Rejonowy powódka pracowała w wymiarze 11/18 godzin. Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione. Zasadą jest świadczenie pracy przez nauczyciela mianowanego w pełnym wymiarze godzin (art. 10 ust. 5 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela - KN). Wyjątek 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 KN. Powstała zatem kwestia czy raz podpisana zgoda na obniżenie pensum przez obie strony obowiązuje bezterminowo. W ocenie Sądu Rejonowego zgoda powódki mogła dotyczyć tylko początkowej daty tego ograniczenia, czyli wyłącznie danego roku szkolnego, tj. 2013/14. Wynika to z planu pracy na podstawie arkusza organizacyjnego, odrębnego dla kolejnego roku szkolnego. Zamierzając ograniczyć zatrudnienie w kolejnym roku szkolnym, dyrektor pozwanego gimnazjum winien skorzystać po raz kolejny z trybu przewidzianego w art. 22 ust. 2 KN. Z upływem roku szkolnego 2013/14 przestało wiązać obniżenie wymiaru czasu pracy i powódka z dniem 1 września 2014 r., zgodnie z zasadą wynikającą z art. 10 ust. 5 KN, powróciła do pełnego wymiaru czasu pracy.

Sąd Okręgowy uwzględnił apelację pozwanego i w uzasadnieniu oddalenia powództwa stwierdził błędną interpretację art. 22 ust. 2 KN. Powódka wyraziła

zgodę na zmniejszenie pensum. Jednocześnie 2 września 2014 r. strony zawarły porozumienie obowiązujące od 1 września 2013 r. do 31 sierpnia 2014 r., mocą którego zwiększono jej wymiar czasu pracy do 18/18. Po tej dacie wymiar jej czasu pracy miał wynieść ponownie 9/18, na co powódka nie wyraziła już zgody. Odmienne twierdziło pozwane Gimnazjum, że powódka wyraziła zgodę bezterminowo. W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy wadliwie przyjął, że zgoda nauczyciela, w trybie wskazanych przepisów, dotyczy wyłącznie konkretnego, jednego roku szkolnego. Możliwość zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć powinna istnieć w całym czasie zatrudnienia - art. 10 i 22 KN. Nie ma jednak podstaw do uznania, 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 KN ma charakter terminowy i jest skuteczne tylko przez okres jednego roku szkolnego. Jednocześnie nie można uznać, że przez wprowadzenie takiego ograniczenia następuje trwała zmiana charakteru zatrudnienia nauczyciela. Ograniczenie zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do wymiaru nie niższego niż połowa obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalne zmniejszenie 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 KN. W razie ich ustąpienia nauczyciel ma prawo do zatrudnienia w pełnym wymiarze zadań. W sprawie powódka nie powoływała się na to, iż przyczyny uzasadniające ograniczenie zatrudnienia już nie występują i w żaden sposób nie zostało to udowodnione. Według powódki kwestią wymagającą rozstrzygnięcia było ustalenie, „czy ograniczenie wymiaru czasu pracy nauczycielowi mianowanemu w trybie art. 22 ust. 2 KN jest bezterminowe”. W sprawie błędnym było przyjęcie, że ograniczenie pensum godzinowego może mieć tylko charakter terminowy. Powódka świadomie udzieliła zgody, zaś przyczyny ograniczenia jej zatrudnienia do połowy obowiązkowego wymiaru zajęć, tj. zmiany organizacyjne, pozostały aktualne w roku szkolnym 2014/15. Porozumienie z 2 września 2013 r. zmieniło tylko warunki zatrudnienia w okresie od 1 września 2013 r. do 31 sierpnia 2014 r. Dyrektor pozwanego Gimnazjum był uprawniony, w oparciu o aktualne porozumienie z 15 maja 2013 r., przyznać powódce godziny

dydaktyczne w wymiarze połowy obowiązującego wymiaru zajęć na kolejny rok szkolny 2014/15.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 22 ust. 2 KN przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż ograniczenie zatrudnienia nauczyciela mianowanego dokonane w trybie art. 22 ust. 2 w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 KN ma charakter bezterminowy, gdy prawidłowa wykładnia wskazanych przepisów prowadzi do wniosku, że ograniczenie takie jest skuteczne przez okres jednego roku szkolnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma zasadnej podstawy i dlatego została oddalona.

1. W sprawie znaczenie mają przepisy prawa materialnego, jednak Sąd Najwyższy nie rozpoznaje ponownie sprawy tak jak sąd powszechny, czyli w zakresie całego spektrum przepisów. Skarga podlega rozpoznaniu tylko w granicach zarzutów jej podstaw. Zachodzi przy tym związek ustalonym stanem faktycznym, na którym oparto zaskarżony wyrok (art. 398¹³ § 1 i 2 k.p.c.), czyli także co do ustalonej treści woli stron.

2. Powodzenie żądania (powództwa) warunkuje stwierdzenie naruszenia prawa przez pozwanego (dłużnika). Przedmiotem sprawy nie były żądania wynikające z wypowiedzenia nauczycielskiego zatrudnienia na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, gdyż do takiego wypowiedzenia nie doszło. Wówczas badane byłyby przesłanki tego trybu, czyli zasadność i zgodność z prawem wypowiedzenia (art. 20 ust. 1 pkt 2 KN, art. 91c ust. 1 KN oraz art. 45 k.p.). Zakres pracowniczych (także nauczycielskich) roszczeń nie jest też dowolny, gdyż określa je prawo materialne oraz treść indywidualnego stosunku pracy. Przepis art. 20 ust. 1 pkt 2 KN, a ściślej sytuacja dla której jest przewidziany, może być punktem wyjścia w ocenie zgody nauczyciela na zmniejszenie zatrudnienia na podstawie art. 22 ust. 2 KN, wszak stanowi warunek przyczynowy ograniczenia zatrudnienia w tym trybie. Ustaleniu i sprawdzeniu może podlegać kilka okoliczności, w zależności od treści sporu.

3. Wypowiedzenie definitywne na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN nie zostało złożone, gdyż powódka w odpowiedzi na pismo pracodawcy 15 maja 2013r. (pismo w aktach osobowych) wyraziła zgodę na ograniczenie wymiaru czasu pracy od nowego roku szkolnego z pełnego do połowy pensum. Ograniczenie zatrudnienia za zgodą powódki było dopuszczalne na podstawie art. 20 ust. 2 KN. Jednak już 2 września 2013 r. zawarto porozumienie, w którym czas pracy ustalono w wymiarze 18/18 etatu. Porozumienie zawarto na okres od 1 września 2013 r. do 31 sierpnia 2014 r.

4. Skarżąca żądanie powrotu do pełnego zatrudnienia kotwiczy w dwóch podstawach. Po pierwsze w porozumieniu z 2 września 2013 r., gdyż twierdzi, że obowiązywało tylko przez rok i powinna powrócić do pełnego zatrudnienia w nowym roku szkolnym 2014/15. Po wtóre roszczenie ma samodzielne i wystarczające oparcie w przepisach wskazanych w zarzucie skargi. Podstawy te nie są zasadne.

5. Co do porozumienia, to rzecz w tym, iż nie ma w nim zapisu, że po upływie roku szkolnego powódka powróci do pełnego zatrudnienia. W sprawie nie ustalono innej treści porozumienia. Granice ustaleń stanu faktycznego stanowi postępowanie przed sądem powszechnym (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Skarżąca nie zarzuca wad oświadczenia woli, podważających porozumienie. Nie zarzuca też sprzeczności tego porozumienia z art. 10 ust. 5 pkt 6 KN ani z art. 58 k.c. Nie zarzuca instrumentalnego wykorzystania przepisów. Nie twierdzi też, że zawarcie tego porozumienia było z gruntu (*ex lege*) sprzeczne z przepisami art. 20 ust. 1 pkt 2 i art. 22 ust. 2 KN. Nie wystarcza ogólny zarzut, że porozumienie jest sprzeczne z regułą zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze godzin. Porozumienie z 2 września 2013 r. nie zmieniło pierwotnej zgody skarżącej na ograniczenie zatrudnienie do połowy pensum. Generalnie takie dodatkowe porozumienie nie jest wyłączone na podstawie regulacji prawa cywilnego (art. 91c ust. 1 KN i art. 300 k.p.), przy czym porozumienie na podstawie art. 22 ust. 2 KN swą kazualność czerpie bezpośrednio z art. 20 ust. 1 pkt 2 KN. W efekcie wyłącza wypowiedzenie definitywne mimo konieczności ograniczenia zatrudnienia. Trudno zakwestionować również pierwotną zgodę powódki z 15 maja 2013 r. na ograniczenie zatrudnienia, zwłaszcza, że nie kieruje żadnych zarzutów do tego porozumienia i nie twierdzi, że porozumienie z 2 września 2013 r. zastąpiło porozumienie (jej zgodę) z 15 maja

2013 r. Nie ustalono, iżby działania szkoły były tu dowolne, a w szczególności iżby wynikały z pozornej a nie realnej konieczności ograniczenia zatrudnienia. Wobec powyższego nie ma podstaw aby przyjąć, iż pierwotna zgoda powódki z 15 maja 2013 r. była sprzeczna z wolą stron.

6. Z uzasadnienia skargi wynika, że istotą sporu nie jest okres objęty porozumieniem z 2 września 2013 r. ani kwestia występowania przyczyn ograniczenia wymiaru zajęć w okresie przekraczającym jeden rok szkolny, gdyż podaje się, że przyczyny takie mogą występować w kolejnych latach, lecz kwestia czy w razie utrzymywania się tych przyczyn w kolejnym roku dyrektor szkoły powinien złożyć nauczycielowi ponowną propozycję obniżenia wymiaru zajęć na ten kolejny rok szkolny. W aspekcie zarzutu skargi naruszenia art. 20 ust. 1 pkt 2 i art. 22 ust. 2 KN odpowiedź jest negatywna. Przede wszystkim prawo do zatrudnienia w pełnym wymiarze nie zależy od zachowania dyrektora, tylko od możliwości zatrudnienia w takim wymiarze. Nauczyciel mianowany ma do tego zwykle prawo wynikające z art. 10 ust. 5 pkt 6 KN (uchwała Sądu Najwyższego 11 września 1996 r., I PZP 22/96, wyroki Sądu Najwyższego z 13 listopada 2004 r., I PK 77/14 i z 27 lutego 2013 r., I PK 199/12). Nie o taką jednak sytuację chodzi, gdyż poza sporem jest, że w kolejnym roku szkolnym, czyli 2014/15 nadal nie było dla powódki pełnego pensum zajęć, lecz tylko 11/18. Już tylko wobec takiego stanu faktycznego nie jest zasadne żądanie przywrócenia do pracy na warunkach sprzed 1 września 2013 r. Powstaje pytanie, czy mimo to, roszczenie powódki powinno być uwzględnione, tak jak przykładowo roszczenie o przywrócenie do pracy (art. 45 k.p.), ze względu na naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, a w tym przypadku mianowania. Argumentem ma tu być art. 22 ust. 2 KN, a w szczególności norma wymagająca od dyrektora proponowania nauczycielowi od nowa obniżenia wymiaru godzin na każdy kolejny rok szkolny w przypadku dalszego braku pełnego pensum. Nie jest to zasadne wymaganie, gdyż regulacja z art. 22 ust. 2 KN stanowi wyjątek od pełnego pensum i sama w sobie nie ma zastosowania, a tylko w odniesieniu do sytuacji wynikającej z konieczności wypowiedzenia definitywnego na podstawie art. 20 ust. 1 KN. Przepis art. 22 ust. 2 KN stanowi, że w razie braku zgody nauczyciela na ograniczenie wymiaru zatrudnienia stosuje się przepisy art. 20. Z takiej regulacji nie wynika więc, że to art.

22 ust. 2 KN może stać się samodzielną podstawą do „korygowania” w kolejnym roku szkolnym wymiaru godzin nauczyciela, jeśli nadal nie osiąga pełnego pensum. Nie jest zatem uprawnione zapatrywanie, że zmianę wymiaru godzin należy ustalać w tym trybie na kolejny rok szkolny. Oczywiście kolejne porozumienie nie jest wówczas wykluczone, jednak nie jest to zgoda taka jak pierwotna, czyli w odpowiedzi na zamiar definitywnego wypowiedzenia nauczycielskiego zatrudnienia na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN.

7. Przepisy wskazane w zarzucie skargi nie stanowią, że zgoda nauczyciela na ograniczenie zatrudnienia obowiązuje tylko w określonym interwale czasowym, np. tylko przez okres roku szkolnego. Należy przyjąć, że zgoda ta jest zależna od istnienia przyczyn, które wskazano jako podstawę stosowania wypowiedzenia definitywnego na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN, czyli gdy nie ma możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 11 września 2014 r., II PK 286/13). Ograniczenie zatrudnienia za zgodą nauczyciela zależy od trwania przyczyn i dlatego nie musi i nie powinno być bezterminowe. Ocena czy taka sytuacja występuje zależy od faktów, które ze swej natury są zauważalne i weryfikowalne. W przypadku pozytywnej zmiany nauczyciel może domagać się powrotu do pełnego zatrudnienia. W sprawie jednak ustalono, iżby tryb wypowiedzenia i zgody zastosowano tylko do doraźnego ograniczenia zatrudnienia. Skarga nie kwestionuje ustalenia, iż w kolejnym roku szkolnym nie było pełnego pensum dla powódki. To ustalenie ma znaczenie istotne, gdyż dla szkoły może stanowić podstawę do wypowiedzenia definitywnego. Nie było stosowane, gdyż wyprzedza je zgoda powódki na ograniczenie zatrudnienia. Zgoda miała określoną treść i czas obowiązywania (porozumienie z 2 września 2013 r.). Roszczenie powódki odnosi się do późniejszego okresu niż objęty porozumieniem z 2 września 2013 r.

Reasumując przepis art. 20 ust. 1 pkt 2 KN, a ściślej sytuacja dla której jest przewidziany, może być punktem wyjścia w ocenie zgody nauczyciela na zmniejszenie zatrudnienia na podstawie art. 22 ust. 2 KN, jako wyjątek od reguły pełnego pensum. Jednak przede wszystkim wtedy, gdy sam nauczyciel podważa zgodność z prawem zgody na ograniczenie zatrudnienia. Skarżąca nie twierdziła, że nie wystąpiły przesłanki do stosowania art. 20 ust. 1 pkt 2 i art. 22 ust. 2 KN.

Treść sporu (twierdzeń i zarzutów) nie pozwala uznać, iżby działanie strony pozwanej było nieprawidłowe i należało je zakwestionować.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁴ k.p.c.).

kc