



Sygn. akt I PK 204/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 stycznia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa R. I.
przeciwko Szkole Podstawowej im. (...) w Ł.
o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 10 stycznia 2019 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w T.
z dnia 7 kwietnia 2017 r., sygn. akt IV Pa (...),

**oddala skargę kasacyjną i odstępuje od obciążania powódki
kosztami zastępstwa procesowego strony przeciwnej w
postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w T.. wyrokiem z dnia 7 kwietnia 2017 r., po ponownym
rozpoznaniu sprawy (wyrokiem z dnia 3 lutego 2014 r., sygn. akt I PK 169/13, Sąd
Najwyższy uchylił poprzedni wyrok Sądu Okręgowego), oddalił apelację powódki R.

I. od wyroku Sądu Rejonowego w T. z dnia 3 grudnia 2012 r. oddalającego jej powództwo skierowane przeciwko Szkole Podstawowej im. (...) w Ł. o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy.

W sprawie ustalono, że powódka R. I. była zatrudniona w pozwanej Szkole Podstawowej im. (...) w Ł. od 1 września 1999 r. na podstawie umowy o pracę. W dniu 26 lipca 2001 r. uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela mianowanego. W skierowanym do powódki piśmie z 7 maja 2012 r. pracodawca poinformował ją, że na podstawie art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r.- Karta Nauczyciela; jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 967 ze zm.; dalej Karta Nauczyciela) i w związku ze zmianami organizacyjnymi polegającymi na zmniejszeniu liczby oddziałów oraz ograniczeniu godzin w bibliotece szkolnej - z uwagi na zmniejszenie liczby uczniów uniemożliwiające dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy oraz brak możliwości uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole, proponuje jej od 1 września 2012 r. ograniczenie obowiązkowego wymiaru zajęć z 26/26 na 15/30 przy proporcjonalnym obniżeniu wynagrodzenia. Pismo to zawierało informację, że w razie odmowy przyjęcia proponowanych warunków, umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu 31 sierpnia 2012 r., tj. po upływie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, biegnącego od 1 czerwca 2012 r., oraz pouczenie o prawie odwołania się od dokonanego wypowiedzenia do sądu pracy w terminie 7 dni od doręczenia pisma. W piśmie z 26 czerwca 2012 r. powódka poinformowała pozwaną Szkołę, że przyjmuje proponowany jej zmieniony wymiar czasu pracy i płacy, jednak od decyzji tej zamierza odwołać się do sądu.

Sąd Okręgowy uznał, że pismo dyrektora szkoły z dnia 7 maja 2012 r. nie jest oświadczeniem woli o wypowiedzeniu stosunku pracy, ponieważ użyty zwrot „umowa rozwiąże się” nie jest stanowczy i kategoryczny i nie świadczy o podjętej już decyzji w tym zakresie. Sąd Okręgowy doszedł do tego przekonania, że pismo powódki z dnia 26 czerwca 2012 r. nie zawierało jej wyraźnego oświadczenia o wyrażeniu zgody na propozycję dyrektora zawartą w piśmie z dnia 7 maja 2012 r. Wskazał, że w takiej sytuacji dyrektor pozwanej Szkoły powinien był wdrożyć tryb zgodny z art. 20 ust. 1 pkt 2 przy zastosowaniu art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, czyli rozwiązać z powódką stosunek pracy. Tymczasem, mimo braku zgody

powódki na propozycję ograniczenia wymiaru czasu pracy, doszło do zatrudnienia powódki w obniżonym wymiarze czasu pracy bez podstawy prawnej. Sąd Okręgowy podkreślił, że zgodnie z dominującym w judykaturze Sądu Najwyższego stanowiskiem, art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela zawiera całościową i pełną regulację, wobec czego nie stosuje się trybu wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p.

Sąd Okręgowy, wskazując na zakres roszczenia powódki, która odwołała się od wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, oraz na okoliczność, że pozwany pracodawca bez zgody powódki zatrudnił ją w ograniczonym wymiarze czasu pracy i przy proporcjonalnie zmniejszonym wynagrodzeniu, stwierdził, że w tym postępowaniu powódka nie mogła skutecznie dochodzić swoich racji. Wyjaśnił, że orzeczenie o przywróceniu nauczyciela do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy może nastąpić w sytuacji skutecznego i nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy w trybie przewidzianym przepisami Karty Nauczyciela. Natomiast w okolicznościach tej sprawy doszło wbrew woli powódki do niedopuszczalnego ograniczenia jej pełnego wymiaru zajęć, zatem przysługiwało jej ewentualnie roszczenie o wynagrodzenie w rozmiarze takim, jakie otrzymywałyby, pracując w pełnym wymiarze, co wynika z uzasadnienia uchwały Sądu Najwyższego z dnia 11 września 1996 r., I PZP 22/96.

Wyrok Sądu Okręgowego, powódka, reprezentowana przez pełnomocnika z urzędu, zaskarżyła w zakresie pkt. 1. Zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego przez:

1) błędną wykładnię art. 56 k.c. w związku z art. 22 ust. 2 w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 i ust. 3 Karty Nauczyciela, polegającą na przyjęciu, że bezskuteczne oświadczenie dyrektora szkoły o ograniczeniu nauczycielowi mianowanemu wymiaru zatrudnienia do 1/2 etatu stanowi propozycję ograniczonego zatrudnienia, a faktyczne świadczenie pracy w tak ograniczonym wymiarze przez nauczyciela mianowanego, który tej propozycji nie przyjął, skutkuje jego bezpodstawnym zatrudnieniem w wymiarze 1/2 etatu, co jest wnioskiem błędnym, gdyż w tym przypadku stosunek pracy nie wygasa i nie dochodzi do bezpodstawnego zawarcia nowego stosunku pracy w ograniczonym wymiarze, lecz następuje skutek w postaci bezpodstawnego ograniczenia wymiaru zatrudnienia w ramach dotychczasowego

stosunku pracy, które jest prawnie skuteczne do czasu jego wzruszenia na drodze sądowej w trybie art. 45 k.p.;

2) niezastosowanie art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 44 k.p. i 45 § 1 k.p. oraz art. 264 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 w związku z art. 22 ust. 2 w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 i ust. 3 Karty Nauczyciela i błędne przyjęcie, że kompleksowe uregulowanie w Karcie Nauczyciela trybu ograniczenia nauczycielowi mianowanemu zatrudnienia wyklucza dopuszczalność sądowej kontroli zasadności i skuteczności jednostronnego oświadczenia dyrektora o ograniczeniu nauczycielowi mianowanemu zatrudnienia w trybie art. 45 k.p. i czyni bezprzedmiotowe roszczenie o przywrócenie nauczyciela mianowanego na poprzednich warunkach zatrudnienia;

3) art. 22 ust. 2 w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 i ust. 3 Karty Nauczyciela oraz art. 81 § 1 k.p. w związku z art. 80 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela przez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że w przypadku bezskutecznego oświadczenia dyrektora w przedmiocie ograniczenia zatrudnienia i rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem, nauczycielowi mianowanemu przysługuje jedynie roszczenie o tzw. „wynagrodzenie gwarancyjne” z art. 81 § 1 k.p. w związku z art. 80 k.p., co jest założeniem błędnym, gdyż w takim przypadku przysługuje roszczenie z art. 45 k.p. zmierzające do wyeliminowania z obrotu prawnego wadliwego w skutkach oświadczenia dyrektora szkoły.

Zarzucono również naruszenie przepisów postępowania, które mogły mieć wpływ na wynik sprawy, to jest:

1) art. 321 k.p.c. w związku z art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c. w związku z art. 44 k.p. i 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 k.p. oraz art. 20 ust. 1 pkt 2 i ust. 3 w związku z art. 22 ust. 2 w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela polegające na przyjęciu, że żądanie powódki zawarte w piśmie z dnia 25 września 2012 r. nie obejmuje uznania za bezskuteczne oświadczenia dyrektora z 7 maja 2012 r. oraz wniosku o przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach;

2) art. 385 k.p.c. w związku z art. 365 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 45 § 1 k.p. i art. 264 § 1 i 2 k.p. i niezastosowanie art. 227 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. przez oddalenie apelacji powódki jako bezzasadnej i utrzymanie w mocy wyroku Sądu pierwszej instancji oddalającego

powództwo o przywrócenie powódki do pracy w pełnym wymiarze zatrudnienia, bez uprzedniego przeprowadzenia postępowania dowodowego co do zasadności i celowości przywrócenia powódki do pracy w roku szkolnym 2017/2018, co pozbawiło powódkę prawa do dochodzenia jakichkolwiek roszczeń z tytułu bezpodstawnego wypowiedzenia stosunku pracy ze względu na materialnoprawny charakter terminu do dochodzenia tego roszczenia i moc wiążącą przedmiotowego wyroku (art. 264 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 365 § 1 k.p.c.);

3) art. 385 k.p.c. w związku z art. 316 § 1 i 2 k.p.c. oraz art. 381 k.p.c. i 382 k.p.c. w związku z art. 45 § 1 k.p. i art. 227 k.p.c. przez oddalenie apelacji powódki jako bezzasadnej bez uprzedniego rozpoznania istoty sprawy, co nastąpiło na skutek oddalenia wniosków dowodowych powódki zawartych w piśmie procesowym z 22 marca 2017 r. na okoliczność ustalenia możliwości i celowości przywrócenia powódki do pracy w pełnym wymiarze zajęć w roku szkolnym 2017/2018, na okoliczność, że art. 42 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela nie może być wykorzystywany przez dyrektora do wypełniania godzin pracy objętych obowiązkowym tygodniowym wymiarem zajęć (*pensum*) ustalonym dla innego stanowiska pracy, np. wychowawcy świetlicowego.

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania ze względu na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego: 1) czy to, że Karta Nauczyciela w art. 22 ust. 2 w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 i ust. 3 w sposób szczegółowy reguluje tryb ograniczenia nauczycielowi mianowanemu zatrudnienia i rozwiązania z nim stosunku pracy, co wyklucza stosowanie przepisów Kodeksu pracy w zakresie skutków wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 2, 3 i 4 k.p.), wyłącza również dopuszczalność badania skuteczności i merytorycznej zasadności takiego oświadczenia i czy w takim wypadku dopuszczalne jest żądanie nauczyciela mianowanego przywrócenia do pracy w dotychczasowym wymiarze zatrudnienia w trybie art. 264 § 1 i 2 k.p. na podstawie art. 44 i 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. i art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela; 2) czy wadliwe oświadczenie dyrektora szkoły złożone na podstawie art. 22 ust. 2 w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 i ust. 3 Karty Nauczyciela może zostać wyeliminowane z obrotu prawnego w innym trybie niż określony w art. 264 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 44 i 45 § 1 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela i czy zaniechanie

wniesienia odwołania w ustawowym terminie określonym w art. 264 § 1 i 2 k.p. skutkuje niewzruszalnością takiego oświadczenia w wyniku wygaśnięcia roszczenia nauczyciela mianowanego o uznanie oświadczenia dyrektora za bezskuteczne?

Skarżąca, z ostrożności procesowej, wskazała również na oczywiste naruszenie przez Sąd Okręgowy art. 22 ust. 2 w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 i ust. 3 Karty Nauczyciela w związku z art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 44 i 45 § 1 k.p. oraz art. 264 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela w związku z art. 365 § 1 k.p.c. i art. 199 § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. przez przyjęcie, że wobec kompleksowego uregulowania w Karcie Nauczyciela procedury ograniczenia nauczycielowi mianowanemu zatrudnienia przez dyrektora szkoły nie mają zastosowania przepisy art. 45 § 1 k.p. w zakresie badania skuteczności i legalności oświadczenia dyrektora szkoły o ograniczeniu wymiaru zatrudnienia i w konsekwencji roszczenie o przywrócenie do pracy w dotychczasowym wymiarze zatrudnienia nauczycielowi mianowanemu nie przysługuje.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w zakresie pkt. 1, przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, a także o zasądzenie na rzecz pełnomocnika powódki kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu w postępowaniu kasacyjnym, które nie zostały zapłacone ani w całości, ani w części.

Pozwany w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniósł o jej oddalenie w całości.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W wydanym w niniejszej sprawie wyroku z dnia 3 lutego 2014 r., I PK 169/13 Sąd Najwyższy wskazał na konieczność wyjaśnienia dwóch kwestii: 1) jaki był rzeczywisty sens (znaczenie) i skutek prawny oświadczeń pracodawcy zawartych w piśmie dyrektora szkoły z 7 maja 2012 r., w szczególności, czy pismo to zawierało skuteczne oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy z mianowania na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, czy też stanowiło jedynie oświadczenie wiedzy (informację) oraz zapowiedź dokonania w przyszłości wypowiedzenia stosunku pracy (w przypadku odmowy przyjęcia przez powódkę proponowanych warunków ograniczenia obowiązkowego wymiaru zajęć przy proporcjonalnym obniżeniu wynagrodzenia), czy też miało jeszcze inne znaczenie prawne; 2) czy powódka wyraziła zgodę na propozycję ograniczenia

wymiaru zajęć i proporcjonalnego obniżenia wynagrodzenia, w związku z czym doszło do porozumienia stron w kwestii ustalenia nowych warunków zatrudnienia powódki (do modyfikacji warunków zatrudnienia na mocy porozumienia stron). Sąd Okręgowy, po ponownym rozpoznaniu sprawy, przyjął, że pismo z dnia 7 maja 2012 r. zawierało jedynie oświadczenie wiedzy - propozycję ograniczenia obowiązkowego wymiaru zajęć wraz z proporcjonalnym obniżeniem wynagrodzenia (nie stanowiło natomiast oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę) oraz że powódka nie wyraziła zgody na tę propozycję, w związku z czym nie doszło do modyfikacji stosunku pracy w drodze porozumienia stron, a mimo to doszło do zatrudnienia powódki w obniżonym wymiarze zajęć „bez podstawy prawnej”. W związku z tym Sąd drugiej instancji, powołując się na uchwałę Sądu Najwyższego z 11 września 1996 r., I PZP 22/96 (OSNAPiUS 1997 nr 7, poz. 111), doszedł do wniosku, że w takiej sytuacji powódce przysługuje roszczenie o wynagrodzenie w rozmiarze takim, jakie otrzymywałyby, pracując w pełnym wymiarze (którego nie zgłosiła). Wskazał przy tym, że zakres roszczenia powódki, „która odwołała się od wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, które przecież nie jest dopuszczalne wobec nauczyciela mianowanego” oraz to, że stosunek pracy pomiędzy stronami nie został skutecznie rozwiązany we właściwym trybie, zaś pozwany pracodawca bez zgody powódki zatrudniał ją w ograniczonym wymiarze czasu pracy i przy proporcjonalnie zmniejszonym wynagrodzeniu, powoduje, że roszczenie powódki nie mogło zostać uwzględnione, gdyż orzeczenie o przywróceniu nauczyciela do pracy na dotychczasowych warunkach jest możliwe jedynie w przypadku skutecznego, ale nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy w trybie przewidzianym przepisami Karty Nauczyciela. Jak należy zatem rozumieć, Sąd Okręgowy uznał, że w niniejszej sprawie powódce nie przysługiwało roszczenie o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy na podstawie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. To stanowisko zwalczone jest w skardze kasacyjnej.

Wobec niezakwestionowania w skardze kasacyjnej przedstawionej wykładni oświadczenia pracodawcy z dnia 7 maja 2012 r., Sąd Najwyższy - ze względu na treść art. 398¹³ § 1 k.p.c. - jest związany ustaleniem, że strona pozwana: 1) nie

złożyła oświadczenia woli o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy, 2) nie uzyskała zgody powódki na obniżenie wymiaru zajęć.

Na wstępie przypomnieć należy, że zgodnie z jednolitym stanowiskiem judykatury, wobec nauczyciela mianowanego nie jest dopuszczalne wypowiedzenie zmieniające (por. uchwały Sądu Najwyższego z dnia 27 sierpnia 1986 r., III PZP 54/86, OSNCP 1987 nr 8, poz. 112; z dnia 5 maja 1993 r., I PZP 15/93, OSNCP 1993 nr 12, poz. 217; z dnia 3 lutego 1993 r., I PZP 71/92, OSNCP 1993 nr 9, poz. 144 i z dnia 8 kwietnia 1998 r., III PZP 5/98, OSNAPiUS 1998 nr 22, poz. 647 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 1999 r., I PKN 595/98, OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 300 i z dnia 16 maja 2006 r., I PK 213/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 153). Przepisy art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela wyczerpująco regulują okoliczności, które uzasadniają zmianę warunków pracy i płacy nauczyciela mianowanego oraz związany z nimi sposób postępowania i dlatego nie ma możliwości posiłkowego stosowania w tym przypadku przepisów Kodeksu pracy, które dotyczą trybu postępowania i sposobu modyfikacji umów o pracę (*a contrario* do art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela), a w konsekwencji niemożliwe jest w tej sytuacji stosowanie przepisów art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. (zob. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2013 r., III PK 37/12, LEX nr 1511061).

Artykuł 22 ust. 2 Karty Nauczyciela stanowi wyjątek od zasady zatrudniania nauczyciela mianowanego w pełnym wymiarze zajęć (art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela) uzasadniony brakiem możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz brakiem możliwości uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. Stanowi on, że w razie braku zgody nauczyciela na ograniczenie wymiaru zatrudnienia stosuje się przepisy art. 20. Z takiej regulacji wynika więc, że bez zgody nauczyciela nie jest możliwe obniżenie wymiaru jego zajęć, stąd art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela nie stanowi samodzielnej podstawy do „korygowania” w kolejnym roku szkolnym wymiaru godzin nauczyciela. Natomiast brak zgody nauczyciela na obniżenie wymiaru zajęć może uruchomić procedurę z art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela i doprowadzić do wypowiedzenia stosunku pracy. Nie wyklucza to jednak możliwości zwarcia propozycji obniżenia wymiaru zajęć w piśmie

zawierającym oświadczenie woli o wypowiedzeniu stosunku pracy, a w przypadku jej przyjęcia dochodzi do ubezskutecczenia złożonego wypowiedzenia definitywnego. Odpada wtedy podstawa prawna roszczeń z art. 45 § 1 k.p., a nauczyciel, który kwestionuje zaistnienie przesłanek modyfikacji stosunku pracy wskazanych w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, uzasadniających odstępstwo od ustawowej reguły zatrudniania nauczyciela mianowanego w pełnym wymiarze zajęć (art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela), może wystąpić nie tylko o wyrównanie wynagrodzenia, ale i o dopuszczenie do pracy w pełnym wymiarze zajęć, przy czym skuteczność tego ostatniego roszczenia uzależniona jest od istnienia stosunku pracy i ustalonych warunków pracy i płacy w dacie orzekania.

Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku dnia 10 kwietnia 2014 r., II PK 179/13 (Monitor Prawa Pracy 2014 nr 9, s. 478-481), powództwo o dopuszczenie do pracy, którego podstawę stanowi art. 22 § 1 k.p., może być wnoszone w różnych wypadkach, w tym także w sytuacjach, w których istnienie stosunku pracy nie jest przez pracodawcę kwestionowane. Dotyczy to np. żądania faktycznego dopuszczenia do pracy, od której pracodawca bezpodstawnie pracownika odsunął, dopuszczenia do wykonywania pracy umówionej, w razie gdy pracodawca bez podstawy prawnej zatrudnia pracownika przy innych pracach, dopuszczenia do poprzednio wykonywanej pracy po ustaniu przyczyny odsunięcia od jej wykonywania (np. art. 179 § 1 k.p.), dopuszczenia do pracy pracownika po urlopie bezpłatnym, z którego korzystał w związku z zatrudnieniem na podstawie wyboru (np. art. 74 k.p., § 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy, Dz.U. z 1996 r. Nr 71, poz. 336). Orzeczenie nakazujące pracodawcy dopuszczenie pracownika do pracy nakłada jedynie obowiązek faktycznego umożliwienia wykonywania przez niego pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1997 r., I PKN 233/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 355). Takie też roszczenia przysługują nauczycielowi, któremu nie złożono wypowiedzenia, a jedynie bezpodstawnie (bez wystąpienia przesłanek uzasadniających zatrudnienie w niepełnym wymiarze zajęć) obniżono wymiar zajęć za jego zgodą udzieloną w celu

utrzymania pracy. Podobnie rzecz się ma w sytuacji, gdy nastąpi obniżenie wymiaru zajęć bez zgody nauczyciela, z tą jednakże różnicą, że bezprawność decyzji pracodawcy wynika nie z braku przesłanek uzasadniających zmniejszenie wymiaru zajęć, ale z braku zgody nauczyciela na modyfikację stosunku pracy. Sprzeczne z ustawą obniżenie wymiaru zajęć nauczyciela mianowanego - w drodze porozumienia stron stosunku pracy czy też w drodze jednostronnej decyzji dyrektora szkoły podjętej poza jego kompetencjami (obniżenie wymiaru zajęć nauczyciela mianowanego bez jego zgody) - jest nieważne na podstawie art. 18 § 1 k.p. w związku z art. 10 ust. 5 pkt 6 i art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Stąd też nie doprowadza do skutecznej modyfikacji stosunku pracy – w przeciwieństwie do jednostronnej czynności prawnej pracodawcy rozwiązującej stosunek pracy, co do której powszechnie przyjmuje się, że jest skuteczna i może być wzruszona jedynie na podstawie odpowiednich roszczeń przewidzianych w Kodeksie pracy w razie bezprawnego rozwiązania stosunku pracy w oparciu o art. 44 i 45 k.p. oraz art. 56 k.p. (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 268; z dnia 9 maja 2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 125; z dnia 25 lutego 2009, II PK 164/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 227; z dnia 9 czerwca 2009 r., II PK 264/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 8, s. 427).

Biorąc powyższe pod uwagę, nie potwierdziły się zarzuty naruszenia prawa materialnego, których wspólnym mianownikiem jest teza o dopuszczalności w niniejszej sprawie roszczenia o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy opartego na art. 45 § 1 k.p., ewentualnie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p.

Z tych samych przy przyczyn nieuzasadnione są zarzuty naruszenia przepisów postępowania – w tym zarzut naruszenia art. 321 k.p.c., którego treść i uzasadnienie wskazuje, że przedmiot roszczenia (istotę sporu) stanowiło żądanie powódki oparte na art. 45 § 1 k.p.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. i art. 102 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

