

Sygn. VPa 171/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 czerwca 2015 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSR del. Urszula Sipińska-Sęk (spr.)

SSO Dariusz Mizera

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 16 czerwca 2015 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa M. Ś.

przeciwko Zespołowi Szkół (...) w P.

o ustalenie istnienia stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, nakazanie dopuszczenia do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, wyrównanie wynagrodzenia, ustalenie wynagrodzenia

na skutek apelacji powódki M. Ś. od wyroku Sądu Rejonowego

w Tomaszowie Maz. IV Wydziału Pracy z dnia 1 sierpnia 2014r.

sygn. IV P 298/13

1.zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądza od pozwanego Zespołu Szkół (...) w P. na rzecz powódki M. Ś. kwotę 8.755,29 (osiem tysięcy siedemset pięćdziesiąt pięć) złotych (dwadzieścia dziewięć) groszy z ustawowymi odsetkami od kwoty:

- 1.131,34 (jeden tysiąc sto trzydzieści jeden złotych 34/100) – od dnia 2 września 2013r. do dnia zapłaty,

- 785,98 (siedemset osiemdziesiąt pięć złotych 98/100) – od dnia 2 października 2013r. do dnia zapłaty,

- 555,74 (pięćset pięćdziesiąt pięć złotych 74/100) – od dnia 2 listopada 2013r. do dnia zapłaty,

-742,81 (siedemset czterdzieści dwa złote 81/100) – od dnia 2 grudnia 2013r. do dnia zapłaty,

- 670,86 (sześćset siedemdziesiąt złotych 86/100) od dnia 2 stycznia 2014r. do dnia zapłaty,

- 501,62 (pięćset jeden złotych 62/100) od dnia 2 lutego 2014r. do dnia zapłaty,

- 744,53 (siedemset czterdzieści cztery złote 53/100) od dnia 2 marca 2014r. do dnia zapłaty,

- 629,41 (sześćset dwadzieścia dziewięć złotych 41/100) od dnia 2 kwietnia 2014r. do dnia zapłaty,
 - 677,74 (sześćset siedemdziesiąt siedem złotych 74/100) od dnia 2 maja 2014r. do dnia zapłaty,
 - 818,20 (osiemset osiemnaście złotych 20/100) od dnia 2 czerwca 2014r. do dnia zapłaty,
 - 813,98 (osiemset trzynaście złotych 98/100) od dnia 2 lipca 2014r. do dnia zapłaty,
 - 703,08 (siedemset trzy złote 08/100) od dnia 2 sierpnia 2014r. do dnia zapłaty,
- oraz kwotę 1.260,00 (jeden tysiąc dwieście sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za pierwszą instancję;

2. oddala apelację w pozostałej części;

3. zasądza od pozwanego Zespołu Szkół (...) w P. na rzecz powódki M. Ś. kwotę 660,00 (sześćset sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję.

Sygn. akt VP a 171/14

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 9 października 2013 roku (rozszerzonym pismem z dnia 22 lipca 2014r.) skierowanym przeciwko Zespołowi Szkół (...) w P. powódka M. Ś. wniosła o ustalenie, że od dnia 1 września 2013 roku stosunek pracy powódki łączący ją z pozwanym jest stosunkiem pracy na podstawie mianowania na czas nie określony w charakterze nauczyciela mianowanego w pełnym wymiarze, nakazanie dopuszczenia powódki do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki wyrównania wynagrodzenia za pracę za okres wrzesień 2013r. – lipiec 2014r. w łącznej kwocie 12.444,74 zł. wraz z ustawowymi odsetkami obliczonymi od kwoty 1.131,34 zł. od 1 dnia każdego miesiąca, poczynając od września 2013 roku oraz ustalenie, że powódce przysługuje wynagrodzenie za miesiąc sierpień 2014 roku z tytułu zatrudnienia u pozwanego w pełnym wymiarze godzin w wysokości 4.073,79 zł. brutto i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 1 sierpnia 2014 roku Sąd Rejonowy w Tomaszowie Maz. IV Wydział Pracy oddalił powództwo.

Podstawę powyższego orzeczenia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

Powódka zatrudniona była od dnia 1 września 1993 roku w (...) w B. na podstawie umowy o pracę na stanowisku nauczyciela, a po uzyskaniu stopnia awansu zawodowego na nauczyciela mianowanego jej stosunek pracy przekształcił się na stosunek pracy na podstawie mianowania od 6 kwietnia 2000 roku. Uzyskała stopień awansu zawodowego na stopień nauczyciela dyplomowanego od dnia 30 lipca 2003 roku. Powódka posiada kwalifikacje do nauczania historii i języka polskiego i w (...) w B. nauczwała w klasach IV-VI.

W dniu 26 kwietnia 2013 roku Rada Gminy P. podjęła uchwałę o likwidacji Publicznej Szkoły (...) w B. z dniem 31 sierpnia 2013 roku. Uczniom likwidowanej szkoły zapewniono możliwość kontynuowania nauki w Publicznej (...) w Zespole Szkół (...) w P.. Od roku szkolnego 2013 -2014 obwód szkolny dla klas IV-VI zlikwidowanej szkoły w B. oraz zlikwidowanej szkoły w D. został włączony do Publicznej Szkoły (...) w P. w Zespole Szkół (...) w P.. Zaplanowano utworzenie jednego oddziału klasy I gimnazjum i połączenie dwóch klas II gimnazjum w jeden oddział, a ilość klas III – dwa oddziały nie ulegała zmianie. Nie ulegała też zmianie ilość oddziałów w szkole podstawowej, a jedynie zaplanowano zwiększenie liczby dzieci w każdym z oddziałów. Zalecono dostosowanie organizacji pracy w świetlicy szkolnej do nowej organizacji pracy szkoły i tygodniowego rozkładu zajęć uczniów.

W związku ze zmianami organizacyjnymi sieci szkół w gminie P. i brakiem możliwości dalszego zatrudnienia w (...) w B. dotychczasowy pracodawca zaproponował powódce ograniczenie zatrudnienia do 13/18 etatu i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia przy zastrzeżeniu, że w razie wyrażenia zgody na te ograniczenia zostanie zatrudniona w Zespole Szkół (...) w P. na podstawie przeniesienia dokonanego przez dyrektora tej szkoły. Pracodawca poinformował powódkę, że w planowanej organizacji roku szkolnego 2013/2014 przewidywane jest dla powódki w Zespole Szkół (...) w (...) godzin tygodniowo. Powódka została pouczona, że w razie braku zgody na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia zastosowany zostanie wobec niej art. 20 Karty Nauczyciela.

Powódka w dniu 24 maja 2013 roku wyraziła zgodę na przeniesienie i ograniczenie zatrudnienia z proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzenia. Powódka wiedziała, że z powodu prowadzenia w Gminie reorganizacji szkół w związku ze zmniejszeniem ilości dzieci likwidacji miał ulec drugi etap kształcenia w szkole w B., gdzie uczyła w klasach IV-VI języka polskiego. Powódka zgodziła się na zaproponowane warunki zatrudnienia i wynagrodzenia, bo bała się utraty pracy w razie gdyby odmówiła przyjęcia nowych warunków.

Pismem z dnia 28 maja 2013 roku dyrektor Zespołu Szkół (...) w P. poinformował powódkę o zmianie pracodawcy i w związku z posiadaniem kwalifikacji do nauczania historii i języka polskiego, na podstawie art. 18 ust.1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela przeniósł powódkę z dniem 31 sierpnia 2013 roku na stanowisko nauczyciela w (...) Zespole Szkół (...) w P., przy pozostawieniu bez zmian stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania i określając tygodniowy wymiar jej zajęć w roku szkolnym 2013/2014 na poziomie 13/18 etatu i wynagrodzenie proporcjonalne do wymiaru zajęć. Powódka wyraziła na to zgodę w dniu 28 maja 2013 roku..

Przeniesienia powódki dokonano po zasięgnięciu opinii organu prowadzącego i za zgodą dotychczasowego pracodawcy.

Powódka w maju 2013 roku miała wiedzę, że z pracy w szkole w P. odchodzi nauczyciel uczący historii i ona przejmie po nim 13 godzin lekcji historii.

W połowie czerwca 2013 roku powódka dowiedziała się, że zwalnia się 1/2 etatu po jednej z polonistek J. C.. W dniu 27 sierpnia 2013 roku powódka rozmawiała z dyrektorem o dziewięciu godzinach przydzielonych w arkuszu organizacyjnym J. C., które obecnie były do podziału pomiędzy pozostałych polonistów i uzyskała informację, że godziny te rozdysponował on pomiędzy B. S. dając jej dodatkowo 4 godziny i E. K. dając jej dodatkowo 5 godzin.

Aneks nr (...) do arkusza organizacyjnego pozwany pracodawca przydzielił powódce na rok szkolny 2013/2014 - 13 godzin historii we wszystkich klasach szkoły podstawowej i gimnazjum i 4 godziny świetlicy. B. S. dodatkowo przydzielonych zostały 4 godziny języka polskiego w gimnazjum po B. C. i jej wymiar godzin wzrósł z 19 godzin do 23 godzin, w tym 18 godzin we wszystkich klasach gimnazjum i 5 godzin w szkole podstawowej plus 1 godzina wychowawcza. E. K. dodatkowo przyznano 5 godzin języka polskiego w szkole podstawowej i jej przydział godzin języka polskiego wzrósł z 6 godzin do 11 godzin. Ogólny wymiar godzin E. K. wzrósł z 12 godzin do 21,5 godzin przez dodatkowe 5 godzin języka polskiego i 5 godzin biblioteki, przy jednoczesnym obniżeniu z 3 do 2,5 godzin lekcji (...) i utrzymaniu na tym samym poziomie 1 godziny (...), 1 godziny wychowawczej i po 0,5 godziny zajęć wyrównawczych i koła zainteresowań. Organ prowadzący Wójt Gminy P. zatwierdził aneks do arkusza organizacyjnego w dniu 30 sierpnia 2013 roku.

Pismem z dnia 11 września 2013 roku powódka zwróciła się do nowego pracodawcy o dopuszczenie jej do pracy w pełnym wymiarze godzin, zgłosiła swoją gotowość do świadczenia pracy w pełnym wymiarze godzin oraz wniosła o naliczenie i wypłacenie jej wynagrodzenia za czas gotowości do pracy. Wykonując pracę na pełny etat powódka otrzymywałaby miesięcznie kwotę 4.073,79 zł brutto wynagrodzenia.

W oparciu o powyższe ustalenia Sąd Rejonowy uznał powództwo za niezasadne i jako takie nie zasługujące na uwzględnienie

Uzasadniając swoje stanowisko Sąd Rejonowy wskazał, że co do zasady możliwość zatrudnienia nauczyciela mianowanego w pełnym wymiarze powinna istnieć przez cały czas zatrudnienia, ale zasada ta wyrażona w art. 10 Karty Nauczyciela doznaje przełamania w art. 22 ust 1 i 2 tej ustawy.

Zgodnie z przywołaną przez Sąd Rejonowy treścią art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, 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 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.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka przyjęła propozycję dotychczasowego pracodawcy, złożoną na podstawie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, w zakresie ograniczenia wymiaru zatrudnienia do 13 godzin tygodniowo oraz proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia w okresie od 01.09.2013 r. w związku z brakiem możliwości dalszego zatrudnienia w macierzystej szkole z powodu zmian organizacyjnych powodujących zlikwidowanie mieszczące się w pojęciu - zmniejszenie liczby oddziałów w szkole. Z ustalonego przez Sąd I instancji stanu faktycznego wynika, że powódka chciała dalej pracować i wiedziała, że odmowa przyjęcia nowych warunków oznaczała rozwiązanie jej stosunku pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego powódka miała także wiedzę, że w razie wyrażenia zgody na zaproponowane warunki nastąpi zmiana miejsca wykonywania przez nią pracy w trybie przeniesienia do (...) w P. na takie samo stanowisko nauczyciela, ale na zmienionych warunkach zatrudnienia, uzgodnionych z dotychczasowym pracodawcą. Powódka na takie warunki wyraziła zgodę.

Sąd Rejonowy podniósł, że wobec wyrażenia przez powódkę zgody na przeniesienie w dniu 28 maja 2013 roku otrzymała decyzję Dyrektora (...) w P. o przeniesieniu jej do tej szkoły na takie same stanowisko od dnia 1 września 2013 roku na podstawie art. 18 ust.1 KN. Nowe warunki zatrudnienia w zakresie wymiaru godzin i wynagrodzenia ustalone przez poprzedniego pracodawcę i zaaprobowane przez powódkę miały obowiązywać powódkę od tej daty.

Sąd I instancji przypomniał, że przeniesienie jest instytucją znaną tylko w pragmatyce nauczycielskiej i dotyczy tylko nauczycieli zatrudnionych na podstawie mianowania, co daje możliwość zmiany warunków pracy, polegających na zmianie miejsca zatrudnienia nauczyciela lub jego stanowiska, bez konieczności odwoływania się do wypowiedzenia zmieniającego czy też wystąpienia skutków tzw. przejścia zakładu pracy na podstawie art. 23¹ kodeksu pracy. Zgodnie z treścią art. 18 ust. 1 KN nauczyciel może być przeniesiony na własną prośbę (przeniesienie na wniosek nauczyciela) lub z urzędu za jego zgodą (przeniesienie z urzędu) na inne stanowisko w tej samej lub innej szkole, w tej samej lub innej miejscowości, na takie same lub inne stanowisko. W tym trybie nauczyciel może nie tylko zająć inne stanowisko w tej samej szkole, ale również takie samo lub inne stanowisko w innej szkole, która może znajdować się w miejscowości będącej dotychczasowym miejscem pracy nauczyciela bądź też w innej miejscowości. Po przeniesieniu nauczyciela mianowanego, jego stosunek pracy na nowym stanowisku stanowi kontynuację poprzedniego, a tym samym jest stosunkiem pracy z mianowania. Skoro przeniesienie jest zmianą warunków pracy dotyczących tylko miejsca świadczenia pracy lub stanowiska, to konsekwencją powyższego założenia jest, że zmianie nie mogą ulegać inne elementy stosunku pracy (pozostałe warunki pracy i płacy) – a zwłaszcza wymiar zatrudnienia i wynagrodzenie. Przeniesienie nie może więc zmieniać na niekorzyść warunków zatrudnienia i wynagradzania nauczycieli, gdyż wykonywanie pracy w ramach przeniesienia jest kontynuacją tego samego stosunku pracy, który wiązał nauczyciela ze szkołą poprzednią. W akcie przeniesienia należy wskazać nowego pracodawcę i miejsce wykonywania pracy (jeżeli ulegają zmianie), stanowisko, na jakie nauczyciel jest przenoszony, oraz datę przeniesienia.

W ocenie Sądu Rejonowego ograniczenie etatu powódki do 13/18, na co wyraziła zgodę wynikało z faktu, że w (...) nastąpiły takie zmiany organizacyjne, które uniemożliwiały jej dalsze zatrudnienie, a w (...) w P. powstał wakat 13/18 etatu na stanowisku nauczyciela historii wobec rozwiązania stosunku pracy z nauczycielką historii G. O.. Sąd Rejonowy podkreślił przy tym, że ograniczenia etatu powódki nie dokonywał pozwany pracodawca, a dyrektor Szkoły w B., w

której powódka wykonywała pracę. W ocenie Sądu Rejonowego powódka została przeniesiona do (...) w P. już z ograniczonym do 13/18 etatem, bo na zatrudnienie nauczyciela w takim wymiarze etatu była potrzeba w (...) w P.. Powódka wyraziła zgodę na ograniczenie zatrudnienia, a następnie na przeniesienie do (...) w P., bo jak stwierdził Sąd I instancji alternatywą było dla niej rozwiązanie stosunku pracy i otrzymanie 6 miesięcznej odprawy lub w razie przejścia w stan nieczynny otrzymywanie przez okres 6 miesięcy wynagrodzenia. Powódka wybrała zatem możliwość kontynuowania pracy nawet w ograniczonym wymiarze zatrudnienia, co dawało jej szansę na zdobycie po dwóch latach dalszej pracy uprawnień emerytalnych. Dyrektor Szkoły w P. przewidział dla powódki w aneksie nr (...) do arkusza organizacyjnego 13/18 etatu na stanowisku nauczyciela historii, bo taki wymiar zatrudnienia obowiązywał powódkę oraz przydzielił jej 4 ponadwymiarowe godziny na stanowisku nauczyciela świetlicy nie sumujące się z ograniczonym etatem na stanowisku nauczyciela historii. W tych warunkach, zdaniem Sądu Rejonowego to, że powódka zgłosiła gotowość do świadczenia pracy w pełnym wymiarze, a pozwany pracodawca nie uzupełnił jej wymiaru zatrudnienia do pełnego etatu, nie oznacza, że niewykonywanie pracy w wymiarze ponad 13/18 etatu przez powódkę było wynikiem przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Mając na uwadze powyższe oraz przy przyjęciu, że pozwany pracodawca nie miał obowiązku zmienić powódce wymiaru zatrudnienia do pełnego etatu- Sąd Rejonowy oddalił powództwo o ustalenie, że od dnia 1 września 2013 roku stosunek pracy powódki łączący ją z pozwanym jest stosunkiem pracy na podstawie mianowania w charakterze nauczyciela mianowanego w pełnym wymiarze, czego skutkiem jest oddalenie pozostałych roszczeń powódki.

Niejako na marginesie Sąd Rejonowy wskazał, że powódce przysługuje roszczenie o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł pełnomocnik powódki M. Ś., zaskarżając wyrok w całości, zarzucając mu:

- niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy wskutek naruszenia przepisu postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie - art. 328 § - KPC poprzez niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku, a tym samym brak wskazania podstaw prawnych rozstrzygnięcia o poszczególnych roszczeniach powoda,

- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału wskutek naruszenia przepisu postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 KPC poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób nasuwający zastrzeżenia z punktu widzenia zasad logicznego rozumowania, naruszenie prawa materialnego - art. 189 KPC w zw. z art. 10 ust. 5 pkt 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1 982 roku - Karta Nauczyciela poprzez ich błędną wykładnię i niezastosowanie w sprawie,

- naruszenie prawa materialnego - art. 189 KPC w zw. z art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1 982 roku - Karta Nauczyciela poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w sprawie,

- naruszenie przepisów prawa materialnego - art. 10 ust. 5 pkt 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1 982 roku - Karta Nauczyciela poprzez jego błędną wykładnię i niezastosowanie w sprawie,

naruszenie przepisów prawa materialnego - art. 80 kp i art. 81 § 1 kp w zw. z art. 91 c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku - Karta Nauczyciela poprzez błędną ich wykładnię i niezastosowanie w sprawie,

- naruszenie prawa materialnego - art. 189 KPC w zw. z art. 80 kp i art. 81 § 1 kp 7. w zw. z art. 91 c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1 982 roku -Karta Nauczyciela poprzez błędną ich wykładnię i niezastosowanie w sprawie,

W oparciu o wskazane podstawy apelacyjne powódka wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie zgodnie z żądaniami powoda tj. :

- ustalenie, że od dnia 1 września 2013 roku stosunek pracy powódki M. Ś. łączący powódkę z pozwanym Zespołem (...) w P. jest stosunkiem pracy na podstawie mianowania na czas nieokreślony w charakterze nauczyciela w pełnym wymiarze godzin,

- nakazanie pozwanemu dopuszczenia powoda do pracy w pełnym wymiarze godzin,

- zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda wyrównania wynagrodzenia za pracę w okresie wrzesień 2013 roku - lipiec 2014 roku w łącznej kwocie 12.444,74 zł (dwanaście tysięcy czterysta czterdzieści cztery złote 74/100) wraz z ustawowymi odsetkami obliczonymi w następujący sposób :

* od kwoty 1.131,34 zł od dnia 1.09.2013 roku do dnia zapłaty,

* od kwoty 1.131,34 zł od dnia 1.10.2013 roku do dnia zapłaty,

* od kwoty 1.131,34 zł od dnia 1.11.2013 roku do dnia zapłaty,

* od kwoty 1.131,34 zł od dnia 1.12.2013 roku do dnia zapłaty,

* od kwoty 1.131,34 zł od dnia 1.01.2014 roku do dnia zapłaty,

* od kwoty 1.131,34 zł od dnia 1.02.2014 roku do dnia zapłaty,

* od kwoty 1.131,34 zł od dnia 1.03.2014 roku do dnia zapłaty,

* od kwoty 1.131,34 zł od dnia 1.04.2014 roku do dnia zapłaty,

* od kwoty 1.131,34 zł od dnia 1.05.2014 roku do dnia zapłaty,

* od kwoty 1.131,34 zł od dnia 1.06.2014 roku do dnia zapłaty,

* od kwoty 1.131,34 zł od dnia 1.07.2014 roku do dnia zapłaty,

-ustalenie, że powodowi przysługuje wynagrodzenie miesięczne za miesiąc sierpień 2014 roku z tytułu zatrudnienia u pozwanego w pełnym wymiarze godzin w wysokości 4073,79 zł (cztery tysiące siedemdziesiąt trzy złote 79/100) brutto lub alternatywnie zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 1.131,34 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za miesiąc sierpień 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1.08.2014 roku do dnia zapłaty,

2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, z wyodrębnieniem kosztów zastępstwa procesowego powoda w obu instancjach;

3. ewentualnie - uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie tej sprawy Sądowi pierwszej instancji w celu jej ponownego rozpoznania.

Sąd Okręgowy dodatkowo ustalił:

Powódka w okresie od września 2013r. do sierpnia 2014r. otrzymała od pozwanego wynagrodzenie za pracę w łącznej wysokości **40.110,19zł.**, w tym w miesiącach:

- wrzesień 2013r.- 2 942,45 zł.

- październik 2013r.- 3 287,81 zł.

- listopad 2013r. - 3 518,05 zł.

- grudzień 2013r. - 3 330,98 zł.

- styczeń 2014r. - 3 402,93 zł.
- luty 2014r. - 3 572,17 zł.
- marzec 2014r. - 3 329,26 zł.
- kwiecień 2014r. - 3 444,38 zł.
- maj 2014r. - 3 396,05 zł.
- czerwiec 2014r. - 3 255,59 zł.
- lipiec 2014r. -3 259,81 zł.
- sierpień 2014r. - 3 370,71 zł.

Wynagrodzenie powódki w pełnym wymiarze godzin dydaktycznych tj. 18/18 w okresie od września 2013r. do sierpnia 2014r. wyniosłoby łącznie **48 885,48 zł.**, czyli miesięcznie **4073,79zł.**

Różnica pomiędzy wynagrodzeniem faktycznie otrzymanymi przez powódkę od pozwanego, a tym które otrzymałaby gdyby pracowała w pełnym wymiarze godzin dydaktycznych tj. 18/18 w okresie od września 2013r. do sierpnia 2014r, wyniosła **8.775,29 zł.**

(dowód: zestawienie zarobków powódki – k.)

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja jest częściowo zasadna, choć nie została w sposób prawidłowy sformułowana.

Wynika to stąd, że obok zarzutów naruszenia prawa materialnego w postaci art. 22 ust 2 Karty Nauczyciela, art. 10 ust 5 pkt 6 Karty Nauczyciela, art. 80 k.p. i art. 81§1 k.p. i art. 189 k.p.c. apelacja zarzuca Sądowi I instancji również błędy w ustaleniach faktycznych, jak też naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wadliwą ocenę materiału dowodowego, co de facto zmierza do podważenia ustalonego w sprawie stanu faktycznego. Naruszenie natomiast prawa materialnego może mieć miejsce jedynie w sytuacji błędnej wykładni przepisu lub niewłaściwego zastosowania, w prawidłowo ustalonym stanie faktycznym.

Wbrew głośnym zarzutom apelacji Sąd Rejonowy prawidłowo, choć niekompletnie, ustalił stan faktyczny. Nie mniej po jego uzupełnieniu przez Sąd Okręgowy jest on wystarczający do rozpoznania apelacji.

Pozbawiony racji jest także zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. Należy przypomnieć, że w myśl art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które Sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł oraz przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów.

Uzasadnienie sporządzone przez Sąd Rejonowy spełnia te wymogi. Sąd Rejonowy wskazał ustalając stan faktyczny dowody, na których się oparł oraz wyjaśnił podstawę prawną wyroku odwołując się do art. 22 ust 2 Karty Nauczyciela. Nie wskazał natomiast dowodów, którym odmówił wiary, co li tylko oznacza że wszystkie zgromadzone w sprawie dowody uznał za wiarygodne. Okoliczność, że Sąd I instancji nie wskazał precyzyjnie na jakiej podstawie oddalił powództwo o ustalenie nie wpływa na wynik sprawy. Oddalenie powództwa o ustalenie zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć jest konsekwencją przyjęcia przez Sąd Rejonowy, iż ograniczenie zatrudnienia powódki było zgodne z treścią art. 22 ust 2 Karty Nauczyciela.

Trafnym są natomiast zarzuty apelacji dokonania przez Sąd Rejonowy błędnej wykładni prawa materialnego tj. art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela i art. 10 ust 5 pkt 6 Karty Nauczyciela.

Przechodząc do rozpoznania zarzutów natury materialnej na wstępie należy przypomnieć, iż zasadą jest zatrudnianie nauczyciela mianowanego i nauczyciela dyplomowanego na podstawie mianowania w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony (art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela), Zatrudnienie nauczyciela mianowanego w niepełnym wymiarze zajęć jest wyjątkiem, który jest uregulowany w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela w zw. z art. 22 ust 2 Karty Nauczyciela. Przepisy te jako bezwzględnie obowiązujące podlegają ścisłej wykładni. Zgodnie z treścią tych przepisów zatrudnienie w niepełnym wymiarze zajęć (nie niższym jednak niż 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.

W przedmiotowej sprawie bezspornym jest, że powódka jest nauczycielem mianowanym uprawnionym do zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć. Nie ulega również wątpliwości, że w (...) w B., w której była zatrudniona nastąpiły zmiany organizacyjne. Zmiany te polegały na przekształceniu Szkoły (...) w B. w Szkołę (...) w B. z zachowaniem stopnia organizacyjnego klas I - III oraz oddziału przedszkolnego i przeniesieniem nauczania klas IV-VI (gdzie do tej pory nauczala powódka) do Szkoły (...) Zespołu Szkół (...) w P.. Uniemożliwiło to dalsze zatrudnienie powódki w (...) w B. i spowodowało konieczność przeniesienia powódki jako nauczyciela nauczającego w klasach IV-VI do pracy w pozwanym Zespole Szkół. Podstawą prawną przeniesienia powódki jak trafnie przyjął Sąd Rejonowy stanowił przepis art. 18 ust. 1 Karty Nauczyciela. Po przeniesieniu nauczyciela mianowanego jego stosunek pracy w nowym miejscu stanowi kontynuację poprzedniego stosunku pracy. Powódka w maju 2013r. wyraziła wobec swojego ówczesnego dyrektora szkoły zgodę zarówno na przeniesienie do nowej szkoły jak i ograniczenie jej zatrudnienia do 13/18 etatu. Wyrażając zgodę na ograniczenie zatrudnienia powódka opierała się na oświadczeniu pracodawcy co do braku możliwości jej zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć dydaktycznych w Zespole Szkół (...) w P. od 1 września 2013r..

Ma rację Sąd Rejonowy, iż nauczyciel, który wyrazi zgodę na ograniczenie zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć, w istocie rzeczy przystaje (godzi się) na porozumienie zmieniające nauczycielski stosunek pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela.

Nie oznacza to jednak, że raz wyrażona przez nauczyciela mianowanego zgoda na ograniczenie zatrudnienia wyklucza bezterminowo jego późniejsze żądanie zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć. Zgoda na ograniczenie zatrudnienia przez nauczyciela mianowanego jest ważna tak długo, jak długo utrzymują się warunki do takiego ograniczonego zatrudnienia wymienione w art. 22 ust 2 Karty Nauczyciela.

Sąd Rejonowy skupił się wyłącznie na zgodzie powódki na ograniczenie zatrudnienia oraz istnieniu przyczyny takiego ograniczenia w postaci reorganizacji szkoły podstawowej, w której była zatrudniona powódka. Nie rozważył natomiast czy ograniczenie zatrudnienia powódki w roku szkolnym 2013/2014 nastąpiło z zachowaniem pozostałych warunków wynikających z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. A do warunków tych oprócz zgody nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie zatrudnienia i istnienia przyczyny takiego ograniczenia należą **brak możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć** oraz brak warunków do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole.

Podnoszona zatem przez Sąd Rejonowy okoliczność, że powódka została przeniesiona do pozwanej szkoły już z ograniczonym etatem do 13/18, gdyż ograniczenia etatu powódki dokonał jej poprzedni dyrektor Szkoły w B. w

maju 2013r., nie zwalniała Sądu z obowiązku rozważenia czy we wrześniu 2013r. nadal występował brak możliwości zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć dydaktycznych, tak jak to miało miejsce w maju 2013r.

Z ustaleń Sądu I Instancji wynika, że we wrześniu 2013r. sytuacja dotycząca zatrudnienia nauczycieli w pozwanej szkole uległa zmianie z uwagi na odejście na emeryturę dotychczasowego nauczyciela języka polskiego i konieczność przydzielenia innemu nauczycielowi 9 godzin języka polskiego. Pozwany nowe godziny rozdysponował pomiędzy dwóch nauczycieli, w wyniku czego jeden z nich B. S. miała pięć godzin ponadwymiarowych tj. łącznie 23 godziny, w tym pięć godzin języka polskiego w szkole podstawowej, podczas gdy jej pełny wymiar zajęć wynosił 18 godzin. Zatrudnienie przez pozwaną szkołę nauczyciela w ponadnormatywnym wymiarze zajęć, w sytuacji gdy inny nauczyciel mianowany nie ma pensum narusza art 10 ustęp 5 pkt 6 Karty Nauczyciela. Przydzielenie bowiem powódce zamiast B. S. pięciu godzin języka polskiego w szkole podstawowej, do nauczania którego to przedmiotu była uprawniona, uzupełniłoby jej wymiar zajęć do pełnego zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 10 ustęp 5 pkt 6 Karty Nauczyciela.. W takiej sytuacji utrzymanie ograniczenia zatrudnienia powódki jako nauczyciela mianowanego do wymiaru 13/18 w roku szkolnym 2013/2014, pomimo możliwości zatrudnienia jej przez pozwanego w pełnym wymiarze zajęć (o czym świadczy fakt przydzielenia przez pozwaną szkołę dodatkowych godzin nauczycielowi pracującemu w pełnym wymiarze zajęć), jako sprzeczne z treścią art. 22 ust 2 Karty Nauczyciela było niedopuszczalne. Sytuacji tej nie zmienia wyrażona przez powódkę w maju 2013r. zgoda na ograniczenie zatrudnienia. Jak już bowiem wyżej wspomniano, zgoda ta jest wiążąca tak długo jak istnieje brak możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. W przypadku powódki od września 2013r. w pozwanej szkole istniała możliwość zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć, a zatem jej zgoda na ograniczenie zatrudnienia wyrażona w maju 2013r. straciła swoją ważność. Oznacza to, że ograniczenie zatrudnienia powódki w roku szkolnym 2013/2014 jako czynność naruszająca art. 22 ust 2 Karty Nauczyciela jest nieskuteczna, jako sprzeczna z ustawą (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Niedopuszczalne ograniczenie pełnego wymiaru zajęć nauczyciela mianowanego rodzi po stronie tegoż nauczyciela roszczenie o wynagrodzenie w rozmiarze takim, jakie otrzymywałby pracując w pełnym wymiarze, jeżeli wykaze 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).

Podstawą prawną żądania przez nauczyciela wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze zajęć w przypadku gotowości do jej świadczenia, wobec nieuregulowania tej kwestii w Karcie Nauczyciela, są przepisy Kodeksu pracy, a mianowicie art. 81 k.p. Pracownikowi za czas niewykonywania pracy- w myśl przepisu art. 81 § 1 Kodeksu pracy- jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagrodzenia - 60% wynagrodzenia.

W orzecznictwie przyjmuje się, że gotowość do pracy oznacza określony stan świadomości i woli pracownika, nakierowany na wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy. Uzewnętrznienie przez pracownika jego gotowości do wykonywania pracy powinno nastąpić poprzez zgłoszenie pracodawcy gotowości niezwłocznego podjęcia pracy. Zgłoszenie to może jednak nastąpić przez każde zachowanie pracownika objawiające w dostateczny sposób jego zamiar kontynuacji stosunku pracy (art. 60 k.c w związku z art. 300 k.p.), a więc zarówno pisemnie, ustnie, jak też przez każde inne zachowanie objawiające wolę pracownika wobec pracodawcy w dostateczny sposób (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 czerwca 1998 r., I PKN 161/98, OSNAPIUS 1999 nr 11, poz. 365 oraz z dnia 12 listopada 2003 r., I PK 524/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 347, z dnia 12 października 2007 r., I PK 117/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 314).

Na pojęcie gotowości do pracy, jak wielokrotnie podkreślał Sąd Najwyższy, składają się cztery przesłanki, a mianowicie: zamiar wykonywania pracy, faktyczna zdolność do jej wykonywania, uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy oraz pozostawanie w dyspozycji pracodawcy.

Odmowa dopuszczenia pracownika do pracy przez pracodawcę tylko wówczas zatem spowoduje konieczność wypłaty temu pracownikowi wynagrodzenia za pracę, pomimo jej niewykonywania, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Ciężar wykazania gotowości do pracy w myśl art. 6 k.c. spoczywa na pracowniku. Powódka taką gotowość do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy w roku szkolnym 2013/2014 skutecznie wykazała.. Świadczy o tym pismo powódki z września 2013r., w którym zwróciła się do pozwanego o zatrudnienie jej w pełnym wymiarze czasu zajęć i uzupełnienie wynagrodzenia do pełnego wymiaru godzin. O gotowości powódki do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy w roku szkolnym 2013/2014 świadczy także niniejsza sprawa, gdzie zarówno w pozwie, piśmie rozszerzającym powództwo oraz w apelacji, powódka żądała uzupełnienia wynagrodzenia do pełnego wymiaru zajęć za okres od września 2013r. do sierpnia 2014r. co jest przejawem gotowości do pracy. Powódka w roku szkolnym 2013/2014 wielokrotnie wyrażała zatem pozwanemu zamiar zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć, a ponadto była faktycznie zdolna do pracy i pozostawała wyłącznie w dyspozycji pozwanego. Jak słusznie podnosi bowiem apelujący, powódka w spornym okresie faktycznie pracowała i to tylko w pozwanej szkole. Nie zachodziły zatem po jej stronie żadne przeszkody do wykonywania zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć.. Powódka nie świadczyła pracy w takim wymiarze pracy tylko i wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pozwanego, który odmawiał jej dopuszczenia do pracy w takim wymiarze.

Powódce należy się zatem wyrównanie faktycznie wypłaconego wynagrodzenia w roku szkolnym 2013/2014 do wysokości przysługującego w sytuacji zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć.

Strona pozwana złożyła zestawienie wynagrodzeń, które powódce w spornym okresie wypłacono oraz wskazała wysokość wynagrodzenia, które przysługiwałyby powódce, gdyby była zatrudniona w pełnym wymiarze zajęć. Sąd Okręgowy ustalił różnicę pomiędzy wynagrodzeniem należnym powódce tj. wynagrodzeniem za pełny wymiar zajęć, a tym faktycznie jej wypłaconym w roku szkolnym 2013/2014r. na kwotę **8.775,29 zł.** na podstawie przedłożonego przez pozwanego zestawienia, gdyż nie było ono kwestionowane przez stronę powodową.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 386§1 k.p.c. w zw. z art. 81 § 1 Kodeksu pracy orzekł jak w punkcie 1 wyroku. O odsetkach od należnych powódce kwot wynagrodzenia za poszczególne miesiące Sąd orzekł na podstawie art. 481 k.c. zasądzając je od dnia następnego po dniu wypłaty wynagrodzenia tj. od dnia 2 każdego miesiąca.

Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił natomiast apelację ponad kwotę **8.775,29 zł.** jako bezzasadną. Strona powodowa nie wykazała bowiem, aby różnica pomiędzy należnym powódce wynagrodzeniem za pracę w pełnym wymiarze czasu zajęć a wypłaconym przez pozwanego w roku szkolnym 2013/2014 wynosiła 12.444,74 zł.,

Nie zasługuje natomiast na uwzględnienie zarzut obrazy art. 189 k.p.c przez jego niezastosowanie. Powód może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny (art. 189 k.p.c.). Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem, strona ma interes prawny w żądaniu ustalenia wówczas, gdy istnieje niepewność prawa lub stosunku prawnego z przyczyn faktycznych lub prawnych. Jeżeli jednak strona może dochodzić ochrony swych praw, np. przez wytoczenie powództwa o zasądzenie lub o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa, istnienie interesu prawnego w ustaleniu jest zasadniczo wykluczone. Strona traci interes prawny w żądaniu ustalenia jego istnienia także wtedy, gdy sama wytoczyła powództwo o zasądzenie, mające swą podstawę w stosunku prawnym, co do którego w procesie o ustalenie twierdzi, że istnieje. Przesłanką rozstrzygnięcia powództwa o zasądzenie musi bowiem być uprzednie ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego stanowiącego podstawę świadczenia będącego przedmiotem tego powództwa. Wytoczenie powództwa o zasądzenie, która w procesie o ustalenie twierdzi, że stosunek prawny stanowiący podstawę jej żądania istnieje, nie pozbawia tej strony interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie istnienia tego stosunku prawnego tylko wówczas, gdy w jej interesie niezwiązanym z wytoczonym przez nią powództwem o zasądzenie lub o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa leży wykazanie, że stosunek prawny istnieje (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2006 r., V CSK 188/05, LEX nr 1104890).

Powódka wbrew wywodom apelacji nie wykazała interesu w żądaniu ustalenia, że od dnia 1 września 2013 roku stosunek pracy łączący powódkę z pozwanym Zespołem Szkół (...) w P. jest stosunkiem pracy na podstawie mianowania na czas nieokreślony w charakterze nauczyciela w pełnym wymiarze godzin.

Interes prawny powódki w żądaniu ustalenia zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć został całkowicie skonsumowany w sprawie o zasądzenie wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy w pełnym wymiarze czasu zajęć. Przesłanką rozstrzygnięcia tej sprawy i uznania zasadności powództwa było bowiem ustalenie, że powódka jest u pozwanego zatrudniona w pełnym wymiarze zajęć. Wprawdzie rozstrzygnięcie to dotyczy tylko roku szkolnego 2013/2014, a dążeniem powódki jest dalsze zatrudnienie u strony pozwanej w pełnym wymiarze czasu zajęć, nie świadczy to jednak jeszcze o interesie prawnym w żądaniu takiego ustalenia. Należy dodać, że interes prawny, jako materialnoprawna przesłanka powództwa o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa (art. 189 k.p.c.), musi istnieć nie tylko w chwili wytoczenia powództwa, lecz warunkiem jego uwzględnienia jest istnienie tego interesu w chwili zamknięcia rozprawy - art. 316 § 1 k.p.c. (zob. cyt. wyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2006 r., V CSK 188/05).

W łączącym strony stosunku prawnym – wobec uwzględnienia powództwa o wyrównanie wynagrodzenia za rok 2013/2014- nie ma już stanu niepewności co do wymiaru godzin, w którym powódka jest zatrudniona u pozwanego. Sąd Okręgowy uznał wszak, że ograniczenie zatrudnienia powódki w roku szkolnym 2013/2014 było niedopuszczalne. W takiej sytuacji wymiar czasu zajęć w jakim powódka jako nauczyciel mianowany jest zatrudniona w pozwanej szkole określa wprost art. 10 ustęp 5 pkt 6 Karty Nauczyciela. Z treści tego przepisu wynika, że stosunek pracy z nauczycielem mianowanym może być tylko i wyłącznie stosunkiem pracy w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. W sprawie bezspornym jest, że powódkę jako nauczyciela mianowanego łączy z pozwanym stosunek pracy, co oznacza że w myśl art. 10 ustęp 5 pkt 6 Karty Nauczyciela jest to stosunek pracy w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. Wprawdzie wymiar czasu zajęć powódki może ulec w przyszłości ograniczeniu, ale tylko na zasadach i warunkach wynikających z art. 22 ust 2 Karty Nauczyciela. Przepis ten zarazem chroni przed bezprawnym ograniczaniem wymiaru czasu zajęć powódki przez pozwanego w przyszłości. Sąd nie może natomiast zabezpieczyć powódki przed ograniczeniem wymiaru zatrudnienia, na który wyraża zgodę sam ustawodawca, a do tego w istocie zmierza powództwo o ustalenie. Należy podnieść, że stan zatrudnienia w każdej szkole, nie tylko u pozwanego, jest zmienny w czasie i w dużej mierze uzależniony od liczby uczniów, czego nie sposób przewidzieć i ustalić na przyszłość. Ustalenie zatem, że w pozwanej szkole była możliwość zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć w roku szkolnym 2013/2014, nie oznacza niezmienności tego stanu w latach kolejnych. Za każdym jednak razem w przypadku bezprawnego ograniczenia zatrudnienia powódce służy roszczenie o uzupełnienie wynagrodzenia do pełnego wymiaru zajęć, co wyklucza interes prawny w żądaniu ustalenia wymiaru zatrudnienia.

Brak interesu prawnego powódki w żądaniu ustalenia, że ze stroną pozwaną wiąże ją stosunek pracy w pełnym wymiarze czasu zajęć, na czas nieokreślony, czyni prawidłowym oddalenie powództwa w tym zakresie przez Sąd Rejonowy, co prowadzi do oddalenia w tej części apelacji przez Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach procesu za obydwie instancje Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. stosując zasadę stosunkowego ich rozdzielenia stosownie do stopnia, w którym strony sprawę przegrały.

Z porównania kwoty dochodzonej pozwem (12444,74 zł.), z kwotą zasądzoną (8755,29zł.) wynika, że pozwany przegrał sprawę w 70%. W takim też stopniu strona pozwana została zobowiązana do pokrycia kosztów procesu za pierwszą instancję, na które złożyły się koszty zastępstwa procesowego powódki w kwocie 1260zł. (1800zł. x 70%) oraz kosztów procesu za drugą instancję w postaci opłaty od apelacji 30zł. oraz kosztów zastępstwa procesowego powódki za drugą instancję w kwocie 630zł. (900zł. x 70%).