

Sygn. VPa 94/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 marca 2016 roku

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

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Magdalena Marczyńska (spr.)

Sędziowie: SSO Urszula Sipińska-Sęk

SSR del. Marzena Foltyn-Banaszczyk

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 10 marca 2016 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa M. W.

przeciwko Zespołowi Szkół (...) w R.

o ustalenie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy i wynagrodzenie

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

w Radomsku IV Wydziału Pracy z dnia 16 czerwca 2015r. sygn. IV P 84/14

uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi Rejonowemu Sądowi Pracy w Radomsku do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów postępowania za instancję odwoławczą.

V Pa 94/15

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 12 czerwca 2014 roku skierowanym przeciwko Zespołowi Szkół (...) w R. powódka M. W. wносиła o ustalenie, że stosunek pracy powódki powstały na podstawie umowy o pracę trwa w pełnym wymiarze czasu pracy, o zasądzenie wyrównania wynagrodzenia do pełnego etatu oraz wniosła o zasądzenie zwrotu kosztów procesu.

W odpowiedzi na pozew pozwany Zespół Szkół (...) w R. wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 16 czerwca 2015 r. Sąd Rejonowy w Radomsku, IV Wydział Pracy, oddalił powództwo, nie obciążając powódki obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd I instancji ustalił, że powódka M. W. od dnia 1 września 1980 roku podjęła zatrudnienie w Zespole Szkół Zawodowych Nr (...) w R. (poprzednik strony pozwanej) na stanowisku kierownika świetlicy. W 2006 roku uzyskała stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego. W roku szkolnym 2011/2012 wykonywała obowiązki wychowawcy świetlicy w pełnym wymiarze godzin tj. 26 godzin dydaktycznych w tygodniu. W dniu 11 maja 2012

roku dyrektor pozwanego Zespołu Szkół (...) w R. rozwiązał z powódką umowę o pracę z końcem roku szkolnego tj. z dniem(...) roku na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela, wskazując jako przyczynę zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole. M. W. w pozwie z dnia 15 maja 2012 roku wniosła o uznanie za bezskuteczne powyższego wypowiedzenia dokonane przez Zespół Szkół (...) w R.. Sąd Rejonowy w Radomsku IV Wydział Pracy wyrokiem z dnia 20 grudnia 2012 roku w sprawie IV P 137/12 przywrócił powódkę M. W. do pracy w pozwanym Zespole Szkół (...) w R. i zasądził na jej rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w kwocie 3.594,00 zł płatne pod warunkiem podjęcia pracy przez powódkę w pozwanej szkole. Wyrokiem z dnia 11 czerwca 2013 roku w sprawie V Pa 19/13 Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim oddalił apelację pozwanego Zespołu Szkół (...) w R. od wyżej wymienionego wyroku Sądu Rejonowego. W dniu 17 czerwca 2013 roku powódka podjęła pracę w pozwanym Zespole Szkół (...) w R.. W roku szkolnym 2013/2014 powódka świadczyła pracę w wymiarze pół etatu w świetlicy oraz nauczała wiedzy o społeczeństwie w wymiarze 10 godzin dydaktycznych. W piśmie z dnia 25 kwietnia 2014 roku dyrektor pozwanego zespołu szkół zawiadomiła powódkę, że z dniem 1 września 2014 roku nie ma możliwości zatrudnienia jej w pełnym wymiarze zajęć i poinformowała o tym, że powódka może albo wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia do wymiaru nie mniejszego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia, albo złożyć wniosek o przeniesienie w stan nieczynny. Powódka została uprzedzona, że w przypadku nie wyrażenia zgody na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia zostanie z nią rozwiązany stosunek pracy z dniem 31 sierpnia 2014 roku. Powódka w dniu 5 maja 2014 roku zwróciła to pismo podpisane z wykreślonym zdaniem „nie wyrażam zgody na ograniczenie zatrudnienia”. Razem z tym pismem powódka złożyła pisemne oświadczenie z własnoręcznym podpisem, w którym wyraziła zgodę na jej zatrudnienie w wymiarze nie niższym od 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia w roku szkolnym 2014/2015. Powódka w piśmie z dnia 21 maja 2014 roku zwróciła się do dyrektora pozwanego zespołu o udzielenie jej informacji jaki łączny wymiar godzin przewidziany jest w świetlicy szkolnej w roku szkolnym 2014/2015, ile z tych godzin przewidziano dla niej, czy przewidziane jest powierzenie jej nauczania wiedzy o społeczeństwie w trzech klasach IV technikum, czy przewidziane jest powierzenie jej nauczania wiedzy o społeczeństwie w klasach pierwszych i w jakim wymiarze oraz czy przewidziane jest powierzenie jej nauczania pedagogiki. Dyrektor pozwanego zespołu w piśmie z dnia 5 czerwca 2014 roku odpowiedziała powódce na zadane pytania. W dniu 29 sierpnia 2014 roku dyrektor pozwanego zespołu złożyła powódce propozycję zatrudnienia dodatkowo (poza 13 godzinami na świetlicy) na 3 godziny w świetlicy zastępstwa za W. P. oraz na 7 godzin wiedzy o społeczeństwie zastępstwa za W. P., czyli łącznie 23 godzin dydaktycznych tygodniowo. Powódka nie wyraziła zgody na podpisanie porozumienia zmieniającego warunki zatrudnienia. W roku szkolnym 2014/2015 w pozwanym Zespole Szkół (...) w R. propozycję ograniczenia zatrudnienia otrzymało kilkunastu nauczycieli. W opinii z dnia 27 listopada 2014 roku biegły sądowy z dziedziny badań pisma ręcznego P. B. stwierdził, że:

- podpis dotyczący M. W. występujący w obrębie pozycji: „/ podpis pracownika” oraz zapis daty „5.05.2014 r.” w pozycji „R., dn...” na dokumencie zatytułowanym „Oświadczenie dotyczące ograniczenia zatrudnienia nauczyciela mianowanego zgodnie z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela” (koperta k. 29) zostały sporządzone przez tę osobę, której wzory pisma ręcznego zadeklarowano jako pochodzące od M. W.;

- podpis dotyczący M. W. oraz zapis daty: „5.05.2014 r.” figurujące w obrębie pozycji: „/ data i podpis nauczyciela/” na dokumencie z dn. 25.04.2013 roku (koperta k. 29) zostały sporządzone przez tę osobę, której wzory pisma ręcznego zadeklarowano jako pochodzące od M. W..

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że powództwo jest nieuzasadnione i podlega oddaleniu. Wskazał, że z ustalonego stanu faktycznego wynika, iż w pozwanym Zespole Szkół (...) w R. w roku szkolnym 2014/2015 arkusz organizacyjny opracowany na ten rok szkolny przewidywał znaczne zmniejszenie liczby godzin dydaktycznych w różnych przedmiotach. Dotyczyło to także godzin dydaktycznych w świetlicy, gdzie przewidziano potrzebę tylko jednego etatu tj. 26 godzin dydaktycznych. W tej sytuacji powódka otrzymała w dniu 25 kwietnia 2014 roku informację o potrzebie ograniczenia jej zatrudnienia w wymiarze nie mniejszym niż 1/2 etatu. W tym samym dniu powódka otrzymała oświadczenie dotyczące ograniczenia zatrudnienia nauczyciela mianowanego

zgodnie z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Powódka po kilkudniowym zastanawianiu się w dniu 5 maja 2014 roku złożyła w sekretariacie szkoły obydwie podpisane przez nią dokumenty. Autentyczność tych podpisów potwierdził jednoznacznie biegły sądowy z dziedziny badania pisma ręcznego P. B.. W tej sytuacji Sąd ocenił, że zeznaniom powódki nie można przypisać cech wiarygodności w tej części, w której twierdzi, że nie otrzymała i nie podpisała oświadczenia dotyczącego ograniczenia zatrudnienia nauczyciela mianowanego zgodnie z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Takim twierdzeniom przeczy zarówno jednoznaczna opinia biegłego P. B., jak też zeznania świadka M. Ł., którym nie można odmówić wiarygodności. Sąd Rejonowy podniósł, że nie bez znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy miał także fakt, iż powódka otrzymała propozycję zwiększenia liczby godzin dydaktycznych w roku szkolnym 2014/2015 przedstawioną jej w porozumieniu zmieniającym warunki zatrudnienia z dnia 29 sierpnia 2014 roku. Powódka odmówiła podpisania tego porozumienia w wyniku czego w roku szkolnym 2014/2015 świadczyła pracę jako wychowawca świetlicy w wymiarze 1/2 etatu tj. 13 godzin dydaktycznych tygodniowo. Sąd Rejonowy zauważył, że stosownie do treści 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 również 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 stanął na stanowisku, że powódka nie wykazała, aby decyzja pozwanego pracodawcy ograniczająca jej zatrudnienie do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia wypowiedzająca jej umowę o pracę podjęta została bezprawnie i w sposób umyślny. A zatem żądania wskazane w pozwie w ocenie Sądu nie są uzasadnione i podlegają oddaleniu.

Powyższy wyrok zaskarżyła apelacją powódka. W apelacji zarzuciła:

1. rażąco naruszenie przepisów prawa procesowego, co miało istotny wpływ na treść wyroku, to jest:

a) art. 233 k.p.c., poprzez:

- niewyjaśnienie istoty sprawy, czyli faktu sfalszowania przez pozwanego podpisów trojga nauczycieli, które zniknęły z obiegu po zakwestionowaniu podpisu przez powódkę na jej oświadczeniu; sąd pomimo wielokrotnych wniosków w tej materii okoliczności tej nie zweryfikował, choć wynika to z treści protokołu z posiedzenia Rady Pedagogicznej;

- niewyjaśnienie sfalszowania oświadczeń 15 nauczycieli sporządzonych we wrześniu 2014 roku, antydatowanych na maj 2014 roku; akcja antydatowania miała miejsce po kierunkowych zarzutach w tym zakresie podniesionych na rozprawie, a Sąd okoliczności tej nie wyjaśnił pomimo wielokrotnych wniosków składanych w pismach w tym kierunku;

- pominięcie rozważań w kierunku prawnej wartości arkusza organizacyjnego, w którym powódka miała przydzielony pełny etat, podczas gdy faktycznie wykonywała pracę w wymiarze pół etatu oraz otrzymywała wynagrodzenie za połowę etatu;

- pominięcie rozważań i ustaleń w kierunku zasadności rezerwowania pracy dla nauczyciela kontraktowego na świetlicy pozostającego na urlopie bezpłatnym (nieoddelegowanego) kosztem powódki - nauczyciela dyplomowanego, co jest bezprawne;

- nieustalenie w wartości szkody w postaci nieuregulowanego powódce wynagrodzenia w związku niedopuszczeniem powódki do pracy; ta okoliczność dowodzi, że sąd procedował od początku w kierunku oddalenia żądania powódki, pomimo argumentów powódki i zarzutów przez nią podniesionych.

- nienależyte zweryfikowanie treści opinii grafologa w okolicznościach sprawy, pomimo przyznania przez niego, że dowód z opinii grafologa nie jest dowodem kompletnym i istnieje w praktyce 7 możliwych i realnych sposobów

podrobienia podpisu; Sąd nie ocenił tego dowodu w kontekście 3 sfalszowanych oświadczeń i 15 oświadczeń antydatowanych;

- pominięcie wniosku dowodowego dotyczącego przeprowadzenia dowodu z opinii informatyka dla ustalenia na podstawie zapisu twardego dysku, kiedy został sporządzony druk oświadczenia z dnia 25 kwietnia 2014 roku rzekomo zakreślonego przez powódkę w dniu 5 maja 2014 roku;

b) art. 328 k.p.c. poprzez sporządzenie niekompletnego uzasadnienia i pominięcie okoliczności wyżej podniesionych;

2. Naruszenie zasad prawa materialnego, to jest:

a) art. 22 ust. 1 Karty Nauczyciela i art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela poprzez pominięcie faktu istnienia godzin w pełnym wymiarze godzin dla powódki. Sąd dokonał błędnej wykładni i pominął także w tym przypadku ewentualną możliwość poszukania powódce zatrudnienia uzupełniającego w innej szkole;

b) naruszenie art. 42 § 2 k.p. poprzez jego niezastosowanie stanowiącego, iż wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest dokonane z chwila zaproponowania konkretnych nowych warunków pracy i płacy. W tym przypadku, przyjmując prawdziwość oświadczenia powódki z dn. 5.05.2014 r., stwierdzić należy, że oświadczenie nie spełniało przesłanek tego przepisu.

3. Naruszenie art. 45 Konstytucji, to jest prawa do rzetelnego i uczciwego procesu.

Wskazując na powyższe zarzuty powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie żądania pozwu poprzez zasądzenie brakującej części wynagrodzenia odpowiadającej 1/2 etatu wraz z odsetkami i kosztami procesu za obydwie instancje względnie uchylenie skarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 10 marca 2016 roku pełnomocnik strony powodowej popierał apelację i wnosił o zasądzenie kosztów procesu, natomiast pełnomocnik pozwanego wnosił o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów postępowania za drugą instancję.

Sąd Okręgowy- Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:

A pelacja jest zasadna i odnosi skutek w postaci uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

Sąd ten nie rozpoznał bowiem istoty sprawy. Kodeks postępowania cywilnego posługuje się pojęciem "istota sprawy" w wielu miejscach i w różnych kontekstach normatywnych, przy czym ilekroć ustawodawca odwołuje się do pojęcia "istota sprawy", zawsze nawiązuje do jej meritum, a więc do tych czynników postępowania, które warunkują orzeczenie o istocie żądań i twierdzeń stron. Używając pojęcia "istota sprawy" w art. 386 § 4 k.p.c. ustawodawca konsekwentnie przyjmuje, że chodzi o materialny aspekt sporu, przy czym łączy to pojęcie z sformułowaniem "rozpoznanie." "Rozpoznanie istoty sprawy" oznacza zbadanie materialnej (istotnej) podstawy żądania pozwu oraz, ewentualnie, merytorycznych zarzutów pozwanego; a zatem a contrario, nierozpoznanie istoty sprawy to zaniechanie przez sąd tego właśnie badania. Obojętna jest przy tym przyczyna zaniechania, może ona tkwić zarówno w pasywności sądu, jak i w błędnym przyjęciu przesłanki niweczającej lub hamującej roszczenie. W konsekwencji, nierozpoznanie istoty sprawy - w rozumieniu art. 386 § 4 k.p.c. - oznacza zaniechanie przez sąd pierwszej instancji zbadania materialnej (istotnej) podstawy żądania pozwu albo pominięcie merytorycznych zarzutów pozwanego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1998 roku, II CKN 897/97, OSNC 1999/1 poz. 22, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2005 roku, III CK 161/2005, LexPolonica nr 390476).

Sąd Rejonowy w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku ograniczył się do dokonania ustaleń dotyczących: podstawy zatrudnienia powódki, wymiaru zajęć powódki w roku szkolnym 2013/2014, skierowania do powódki przez pracodawcę pisma oraz oświadczenia z propozycją ograniczenia zatrudnienia, które powódka podpisała

własnoręcznie, udzielonego powódce w piśmie z dnia 5 czerwca 2014 roku wyjaśnienia oraz treści porozumienia z dnia 29 sierpnia 2014 roku. Dodatkowo Sąd I instancji przywołał opinię biegłego grafologa, iż na skierowanym do powódki przez pracodawcę piśmie i oświadczeniu z propozycją ograniczenia zatrudnienia widnieją podpisy powódki. Żadnych innych ustaleń, mających znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy w świetle żądania powódki, w uzasadnieniu tym nie ma, na co słusznie zwraca apelująca.

W tym miejscu należy wskazać, że niezasadny jest zarzut powódki co do niewłaściwej oceny przez Sąd I instancji opinii biegłego grafologa. Dowód z opinii tego biegłego dopuszczony został na wniosek strony powodowej. Biegły na rozprawie w dniu 26 lutego 2015 roku, wyjaśniając złożoną opinię pisemną, stwierdził, że jest możliwość podrobienia podpisu. I na tym skupia się skarżąca, kwestionując opinię. Nie podnosi już jednak, że na tej samej rozprawie biegły stwierdził, iż podpis na badanych dokumentach jest podpisem powódki i biegły nie ma co do tego wątpliwości z uwagi na to, że posiadał obszerny materiał porównawczy. W piśmiennictwie i w orzecznictwie zgodnie podkreśla się, że dowód z opinii biegłego ma charakter szczególny, ponieważ jego celem jest dostarczenie sądowi wiadomości specjalnych niezbędnych do rozstrzygnięcia sprawy. Z tego względu nie można go zastąpić inną czynnością dowodową (np. przesłuchaniem świadka). W związku z tym Sąd Rejonowy zasadnie także – wbrew stanowisku powódki - oddalił wniosek dowodowy o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego informatyka dla ustalenia na podstawie zapisu twardego dysku, kiedy został sporządzony druk oświadczenia z dnia 25 kwietnia 2014 roku. Należy bowiem podkreślić, że granicę obowiązku prowadzenia przez sąd postępowania dowodowego wyznacza, podlegająca kontroli instancyjnej ocena, czy dostatecznie wyjaśniono sporną okoliczność. Sąd nie jest obowiązany do uwzględniania kolejnych wniosków dowodowych strony tak długo, aż udowodni ona korzystną dla siebie tezę i pomija je od momentu dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności sprawy.

W niniejszej sprawie przedmiotem sporu było, czy pracodawca zasadnie i za zgodą powódki ograniczył jej obowiązkowy wymiar zajęć, jako nauczycielowi mianowanemu. Powódka stała bowiem na stanowisku, że brak było ku temu podstaw, a ponadto wskazywała, że nie wyraziła zgody na ograniczenie wymiaru zajęć, zaś pracodawca twierdził, że zaistniały warunki określone w art. 22 ust. 2 ustawy Karta Nauczyciela (choć nie wskazywał na czym miały polegać zmiany organizacyjne placówki) i kwestionował twierdzenie powódki co do braku wyrażenia przez nią zgody na ograniczenie wymiaru zajęć.

Przypomnieć należy, że zasadą jest zatrudnianie nauczyciela mianowanego i nauczyciela dyplomowanego na podstawie mianowania w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. Wynika to jasno z art. 10 ust. 5 pkt 6 ustawy z dnia 22 stycznia 1982 roku - Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2014 roku poz. 191), zwanej dalej Kartą Nauczyciela. Zatrudnienie nauczyciela mianowanego w niepełnym wymiarze zajęć jest wyjątkiem, który jest uregulowany art. 22 ust 2 Karty Nauczyciela. Przepis ten stanowi, że 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 również 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.

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 w związku z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Sąd Rejonowy skupił się wyłącznie na zgodzie powódki na ograniczenie zatrudnienia i przyjmując, że skoro powódka tę zgodę wyraziła, to jej powództwo jest niezasadne. Ta konstatacja doprowadziła do tego, że Sąd I instancji nie poczynił żadnych ustaleń faktycznych dotyczących okoliczności, czy ograniczenie zatrudnienia powódki w roku szkolnym 2014/2015 nastąpiło z zachowaniem pozostałych warunków wynikających z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. I to między innymi doprowadziło do nie rozpoznania przez ten Sąd istoty sprawy, a nadto – co słusznie zarzuca apelująca - naruszenia prawa materialnego w postaci art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela.

Do warunków wymaganych przez art. 22 ust. 2 w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, oprócz zgody nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie zatrudnienia należą bowiem także: 1) istnienie przyczyny takiego ograniczenia w postaci częściowej likwidacji szkoły albo zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania, 2) brak możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz 3) brak warunków do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. 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, wynikającą z art. 10 ust. 5 pkt 6 Karty Nauczyciela, a także na bezwzględnie obowiązujący charakter przepisów art. 22 ust. 2 i art. 20 ust. 1

Karty Nauczyciela, spełnienie opisanych wyżej przesłanek ograniczenia zatrudnienia powinno być interpretowane ściśle. Strony stosunku pracy nie mogą skutecznie w drodze swoich czynności doprowadzić do stanu niezgodnego z tymi normami. Mogą zawrzeć porozumienie o ograniczeniu wymiaru zatrudnienia jedynie z uwagi na okoliczności wymienione w artykule 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Natomiast porozumienie naruszające wskazane wymagania art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela jest czynnością nieskuteczną, jako sprzeczne z ustawą (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Jeżeli więc doszło do niedopuszczalnego ograniczenia pełnego wymiaru zajęć, to nauczycielowi przysługuje roszczenie o wynagrodzenie w rozmiarze takim, jakie otrzymywałby pracując w pełnym wymiarze, jeśli wykaze gotowość do pracy w tym okresie (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 września 1996 roku, I PZP 22/96, OSNP 1997 Nr 7, poz. 111).

Mając na uwadze treść analizowanych unormowań oraz zważywszy na zgłoszone przez powódkę roszczenie, nie ma ona racji, iż naruszenie istoty sprawy (które powódka kwalifikuje jako naruszenie art. 233 k.p.c.) dotyczyło nie ustalenia „faktu sfalszowania przez pozwanego podpisów trojga nauczycieli, które zniknęły z obiegu po zakwestionowaniu podpisu przez powódkę na jej oświadczeniu”. Nie ma też znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy podnoszone przez powódkę „sfalszowanie oświadczeń 15 nauczycieli sporządzonych we wrześniu 2014 roku, antydatowanych na maj 2014 roku”.

Sąd Rejonowy powinien był natomiast dokonać ustaleń, dotyczących tego, czy, po pierwsze, zaszły w pozwanej placówce zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania oraz, po drugie, czy brak było możliwości zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć. Tylko bowiem zaistnienie wyżej wymienionych okoliczności uprawniałoby pracodawcę do wystąpienia wobec powódki z propozycją ograniczenia jej zatrudnienia.

Tymczasem, jak słusznie zarzuca powódka w apelacji, Sąd Rejonowy - z naruszeniem art. 233 k.p.c. - nie dokonał ani analizy arkusza organizacyjnego za rok 2014/2015, ani też analizy arkusza za rok 2013/2014, aby ustalić, czy i jakie zmiany organizacyjne lub planu nauczania zaszły w pozwanej placówce, które to zmiany uniemożliwiłyby zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze zajęć (Sąd Rejonowy jedynie w rozważaniach zawartych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku stwierdził, że „w pozwanym Zespole Szkół (...) w R. w roku szkolnym 2014/2015 arkusz organizacyjny opracowany na ten rok szkolny przewidywał znaczne zmniejszenie liczby godzin dydaktycznych w różnych przedmiotach” oraz, że dotyczyło to także godzin dydaktycznych w świetlicy, gdzie przewidziano potrzebę tylko jednego etatu tj. 26 godzin dydaktycznych). Sąd I instancji nie dokonał także żadnych ustaleń co do tego, jaką ilość godzin w arkuszu na rok 2014/2015 oraz w aneksie do tego arkusza przydzielono powódce (przy czym powódka podnosiła, że w arkuszu doręczonym Starostwu Powiatowemu przewidziano jej zatrudnienie w pełnym wymiarze zajęć) oraz, czy i ewentualnie jakiemu innemu nauczycielowi przydzielono godziny zajęć w świetlicy lub godziny wiedzy o społeczeństwie, którego to przedmiotu nauczała powódka w roku szkolnym 2013/2014, i dlaczego. Sąd I instancji nie dokonał ustaleń w tym zakresie, choć powódka podnosiła w toku postępowania pierwszoinstancyjnego, że zmniejszenie ilości przydzielonych jej godzin nastąpiło nie wskutek zmian organizacyjnych, ale wyłącznie wskutek przydzielenia godzin nauczycielowi kontraktowemu, a więc o niższych kwalifikacjach i to korzystającemu z urlopu bezpłatnego

Sąd I instancji nie tylko nie dokonał ustaleń, czy brak było możliwości zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze zajęć, co skutkowało przedstawieniem jej w kwietniu 2014 roku propozycji ograniczenia zatrudnienia, ale także czy nie było takiej możliwości od września 2014 roku, to jest w trakcie roku szkolnego 2014/2015. Należy bowiem zauważyć, że choć wyrażenie zgody na ograniczenie zatrudnienia (w razie zaistnienia przesłanek wymienionych w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela) do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć skutkuje zmianą nauczycielskiego stosunku pracy w trybie art. 20 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela, to nie oznacza to jednak, iż raz wyrażona przez nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania zgoda na powyższe ograniczenie wyklucza bezterminowo jego późniejsze żądanie zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć. Zgoda na ograniczenie zatrudnienia jest bowiem ważna tak długo, jak długo utrzymują się warunki do takiego ograniczonego zatrudnienia wymienione w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela.

Reasumując, nie ma znaczenia, czy powódka wyraziła zgodę na ograniczenie jej zatrudnienia w roku szkolnym 2014/2015, jeśli brak było podstaw do tego ograniczenia w świetle art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Co więcej, nawet jeśli powódka tę zgodę wyraziła, to w sytuacji powstania możliwości zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć, nauczyciel ma prawo żądać zatrudnienia w takim właśnie wymiarze. I ma także prawo żądać wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze zajęć w przypadku gotowości do jej świadczenia, jeśli pracodawca, sprzecznie z prawem, nie dopuści go do pracy. Podstawą prawną żądania tegoż wynagrodzenia są przepisy Kodeksu pracy, a mianowicie art. 81 k.p.

Ponownie rozpoznając sprawę Sąd Rejonowy przeprowadzi dowód z planów nauczania i arkuszy organizacyjnych pozwanej na rok szkolny 2013/2014 oraz 2014/2015 dla ustalenia, czy w pozwanej szkole wystąpiły okoliczności, o których mowa w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, które uzasadniałyby zawarcie z powódką porozumienia w trybie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. W przypadku pozytywnego ustalenia istnienia zmian organizacyjnych w pozwanej Szkole w rozumieniu art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, Sąd I instancji ustali, czy uniemożliwiały one dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze zajęć. Dokonując powyżej oceny, sąd winien uwzględnić wszystkie posiadane przez powódkę kwalifikacje nauczycielskie. Dopiero w ramach takich całościowych ustaleń i porównania kwalifikacji oraz przydzielonego godzinowego wymiaru nauczania wszystkich zatrudnionych nauczycieli daje się bowiem prawidłowo ocenić, czy wybór konkretnego nauczyciela do ograniczenia mu wymiaru pracy był uzasadniony, a w szczególności, czy nie dyskryminował go w stosunku do nauczycieli o niższych kwalifikacjach.

Jeśli zaś Sąd Rejonowy ustali, że porozumienie o ograniczeniu zatrudnienia powódki było nieskuteczne, wówczas dokona ustaleń niezbędnych dla rozstrzygnięcia w przedmiocie żądania zasądzenia wynagrodzenia za gotowość do pracy. W tym zakresie oceni także, jakie znaczenie miało to, że powódka nie zawarła z pracodawcą porozumienia przedstawionego jej w dniu 29 sierpnia 2014 roku. Wprawdzie Sąd I instancji zauważył, że pracodawca przedstawił powódce ww. porozumienie zmieniające warunki zatrudnienia, w którym zaproponował jej zatrudnienie w wymiarze 16 godzin w świetlicy oraz 7 godzin wiedzy o społeczeństwie, jednakże w związku z tym, że powódka go nie przyjęła, skonstatował jedynie, że fakt ten nie pozostaje bez znaczenia dla oceny roszczenia powódki. Nie uzasadnił jednak, dlaczego. Nie zwrócił także uwagi na to, że w ww. porozumieniu zawarto postanowienie, iż przypadku powrotu do pracy W. P. wymiar zatrudnienia powódki będzie wynosił 13/26 godzin zajęć dydaktycznych. Nie odniósł się również do zeznań powódki, że pracodawca poinformował powódkę, iż porozumienie to obowiązywać będzie tylko do listopada 2014 roku.

Z powyższych względów, na podstawie art. 386 § 4 k.p.c., Sąd Okręgowy uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach za instancję odwoławczą.